



## ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

---

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14 января 2020 г. № 1-п  
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов»

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 Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов».
2. Департаменту промышленности, транспорта и связи Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области в сфере создания и использования баз данных и информационных ресурсов.
3. Опубликовать постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru)).
4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 27 августа 2019 года.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Жигунова А.М.

Исполняющий обязанности  
Губернатора



А.Г. Резунов

Утверждено  
постановлением Правительства  
Брянской области  
от 14 января 2020 г. № I-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников государственных автономных  
и бюджетных учреждений Брянской области по виду экономической  
деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных  
и информационных ресурсов»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» (далее – Примерное 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», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12.

1.2. Система оплаты труда работников автономных и бюджетных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» (далее – учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области и с учетом настоящего Примерного положения.

1.3. Настоящее Примерное 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 учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений 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 работников учреждения предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

должностные оклады – в размере 12 окладов;

надбавка за выслугу лет – в размере до 1,7 оклада (должностного оклада);

премия за образцовое выполнение государственного задания – в размере 1,1 оклада (должностного оклада);

премия по итогам работы за отчетный период – в размере до 1,7 оклада (должностного оклада).

Годовой фонд оплаты труда работников государственного учреждения подлежит корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия исполнительным органом власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема субсидии бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания;

поступления дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.5. При изменении условий оплаты труда 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.

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

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. 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.

1.8. Структура и штатное расписание учреждения разрабатываются в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения. Положение по оплате труда работников учреждения утверждается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника 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. По должностям (профессиям) работников, 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.

В локальных нормативных актах устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в приложении 1 к Примерному положению.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнения работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же, как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

2.6. 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.

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми 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 и с учетом мнения выборного профсоюзного или представительного органа работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах 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.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым 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.

3.2.2. Работникам 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 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 учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

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.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за выслугу лет;

премия за образцовое выполнение государственного задания;

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику на определенный период в течение соответствующего календарного года с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Надбавка за наличие учёной степени устанавливается в размере не менее 20 % должностного оклада работникам, имеющим учёную степень кандидата наук, и в размере не менее 30 % должностного оклада имеющим учёную степень доктора наук.

Надбавка за наличие учёной степени может устанавливаться работникам, имеющих учёные степени кандидата или доктора наук, при условии их соответствия профилю работы в области информационных технологий с даты принятия соответствующего решения о присуждении учёной степени.

4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в порядке, определенном в приложении 2 к настоящему примерному Положению, и выплачивается ежемесячно.

4.4. 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 учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.5. Работникам с целью поощрения за общие результаты труда могут выплачиваться премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

4.5.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается по результатам выполнения основных показателей, установленных для оценки деятельности работников.

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам работы за месяц руководителю устанавливается в зависимости от критериев оценки эффективности и результатов деятельности учреждения, утвержденных нормативным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Конкретный размер премии по итогам работы за месяц определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя и устанавливается:

руководителю учреждения – приказом учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

Работникам, не обеспечивающим выполнение основных показателей, установленных для оценки деятельности работников, премия по результатам работы за месяц может быть уменьшена или отменена полностью.

Депремирование применяется за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если они были выявлены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально фактически отработанному времени.

4.5.2. Премия по итогам работы за квартал, год может выплачиваться в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда). Порядок и условия премирования по итогам работы за квартал, год устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При определении размера премии учитываются:  
инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;  
участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размера премиальных выплат по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения производится в соответствии с приказом учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

#### V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.2. В зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения учреждению устанавливается соответствующая группа по оплате труда руководителя.

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения для отнесения к соответствующей группе по оплате труда руководителя является штатная численность учреждения и доля пассажирского транспорта, подключенного к региональной навигационно-информационной системе:

Группы по оплате труда руководителей учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	
	штатная численность учреждения	доля пассажирского транспорта, подключенного к региональной навигационно-информационной системе
I	менее 10 человек	0 – 25 %
II	свыше 10 человек	26 – 50 %
III	свыше 15 человек	51 – 75 %
IV	свыше 20 человек	76 – 100 %

Размеры должностных окладов руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, устанавливаемой в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения:

Группы по оплате труда руководителей учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	Размеры должностных окладов руководителей учреждений
I	30 000
II	34 000
III	38 000
IV	42 000

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

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже оклада руководителя. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, устанавливаемые трудовым договором, определяются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом сложности и объема выполняемой работы по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

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

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

5.7. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы

соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей 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 заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения 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 в зависимости от установленной группы по оплате труда в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Группы учреждений по оплате труда руководителей в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников
I	3	2,5
II	3,5	3
III	4	3,5
IV	4,5	4

## VI. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи. Порядок и условия осуществления выплат определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения о выплатах, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты руководителю производятся

на основании приказа органа исполнительной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.



## Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов»

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые 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 третьего уровня»		
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер	20 000

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

Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
Специалист по информационным технологиям	20 000



## Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов»

### ПОРЯДОК

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

#### 1. Общие положения

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

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).

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.

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

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

#### 2. Размер надбавки за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

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

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

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в данном учреждении;

время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» и сферы информационных технологий;

периоды службы в органах внутренних дел Российской Федерации, федеральных органах налоговой полиции, таможенных органах Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

периоды военной службы граждан, в частности: время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

периоды работы в должности руководителя (генеральный директор, директор (начальник, управляющий), председатель) государственного производственного предприятия (объединения);

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 3-летнего возраста;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений информационных технологий, средних профессиональных учебных заведениях, учреждениях дополнительного образования информационных технологий;

период временной нетрудоспособности;

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

В стаж работы, дающей 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

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

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

#### 5. Порядок установления надбавки за выслугу лет

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

Установление надбавки за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с приказом учредителя.

Состав комиссии учреждения по установлению трудового стажа формируется из работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

#### 6. Заключительные положения

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

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

