****

АГЕНТСТВО ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

И ОХРАНЫ ЖИВОТНОГО МИРА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

**ПРИКАЗ № -пр.**

г. Петропавловск-Камчатский «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 года

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников с отраслевой системой оплаты труда, Положения о премировании работников с отраслевой системой оплаты труда и Положения о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края |

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и руководствуясь постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края, согласно приложению № 1.
2. Утвердить Положение о премировании работников с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края, согласно приложению № 2.
3. Утвердить Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края, согласно приложению № 3.
4. Признать утратившим силу приказ Агентства лесного хозяйства Камчатского края от 29.01.2009 № 8-пр «Об утверждении Положения об оплате труда работников с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства Камчатского края».
5. Настоящий приказ вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

ВрИО руководителя Е.П. Широков

Лист согласования к проекту приказа «Об утверждении Положения об оплате труда работников с отраслевой системой оплаты труда, Положения о премировании работников с отраслевой системой оплаты труда и Положения о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность согласующего лица | Замечания к документу | Подпись | Дата |
| Начальник отдела экономики и бухгалтерского учетаДомышева Е.В. |  |  |  |
| Начальник отдела организационно-кадровой работыЧерногор Я.А. |  |  |  |
| Советник отдела государственного лесного и пожарного надзораЛитвиненко В.Е. |  |  |  |
| Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края Камчатского краевого комитета Всероссийской профсоюзной организации работников госучреждений и общественного обслуживанияДоронина Г.С. |  |  |  |

Исполнитель: Домышева Е.В.

# Приложение № 1

к приказу Агентства лесного

хозяйства и охраны животного мира Камчатского края

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

# Положение

# об оплате труда работников с отраслевой системой оплаты труда

# Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края (далее – Положение об оплате труда), разработано в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

1.2. Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края (далее – Агентства), в улучшении производственных и экономических результатов деятельности Агентства.

1.3. Положение об оплате труда предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики Агентства:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

- закрепление кадров в Агентстве, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и её оплаты.

1.4. Настоящее Положение об оплате труда включает в себя:

- наименования, условия и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Положением об оплате труда;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера к окладам в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым настоящим Положением об оплате труда, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Оплата труда работников Агентства не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется за счет следующих источников:

- средств субвенций из федерального бюджета;

- средств краевого бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет всех источников, направляются Агентством на выплату окладов, ставок заработной платы, а также на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Агентства, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Применяемые в новой системе оплаты труда показатели индивидуальных и коллективных результатов труда, а также количество и качество труда работников обеспечиваются сведениями оперативного и статистического учета, организация и ведение которого осуществляется Агентством.

1.9. Утверждение новых условий оплаты труда осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Агентства.

1.10. Доведение настоящего Положения об оплате труда до сведения работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации отделом Агентства по вопросам государственной службы и кадров.

Вопросы оплаты труда, не предусмотренные настоящим положением об оплате труда, регулируются трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельности по профессиям рабочих и служащих.

Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Агентства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам:

1) к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по профессиям служащих первого и второго уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих | Размер должностного оклада (рубли) |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный | 3 881 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 3 881 |

2) к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
|  Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих | Размер должностного оклада (рубли) |
| 1 квалификационный уровень | Сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений | 3 168 – 3 297 |

3) к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий второго уровня:

|  |  |
| --- | --- |
|  Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих | Размер должностного оклада (рубли) |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 3 881 |

2.1.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента – 1,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, срочности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.1.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2 настоящего Положения об оплате труда.

2.1.4. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 2.3 настоящего Положения об оплате труда.

**2.2 Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

2.2.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Примерным перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Камчатского края, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П, работникам Агентства устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2. Во всех случаях, когда компенсационные надбавки и доплаты к окладам, ставкам заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из размера основных должностных окладов без учета других надбавок и доплат (за исключением компенсационных выплат за работу в районах с неблагоприятными климатическими условиями, которые начисляются на фактический заработок без ограничения его размеров).

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Агентства, не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Максимальные размеры выплат:

- до 12 процентов основного должностного оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (без учета повышающих коэффициентов) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;

- до 24 процентов основного должностного оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Указанная выплата сохраняется за работниками Агентства, получавшим ее до вступления в силу настоящего Положения. При этом руководитель Агентства принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также для разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Решение о введении и размерах соответствующих выплат принимается Агентством с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.5. Работникам Агентства устанавливаются следующие виды компенсационных доплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных (при работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочной работы, совмещении профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время:

- размер доплаты составляет 20 процентов части основного должностного оклада за час работы работника в ночное время;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- расчет части основного должностного оклада за час работы определяется путем деления основного должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 112 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации в случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается работнику не менее чем в двойном размере:

- рабочим-сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается исходя из окладов – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается исходя из ставок заработной платы за каждый час работы – не менее одинарной ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и размере не менее двойной ставки заработной платы за каждый час работы, 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.

Повышенная оплата сверхурочной работы:

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также условия и размеры дополнительной оплаты при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя с учетом финансово-экономического положения Агентства.

2.2.6. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При этом районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии с законодательством, для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на фактический заработок.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

**2.3 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.3.1. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки и доплаты, целью которых является решение следующих задач, являющихся предметом социальной политики Агентства:

- опережающий рост показателей эффективности труда по сравнению с ростом заработной платы;

- стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу;

-направление материальной заинтересованности работника на решение задач, не вытекающих прямо из трудовой функции работника, оговоренной в трудовом договоре с ним.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера.

Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается водителям автомобилей при наличии:

- стажа работы по профессиям водителя автомобиля от трех до пяти лет безаварийной работы и содержание автомобилей в надлежащем техническом состоянии – 10 процентов к основному должностному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

- стажа работы по профессиям водителя свыше пяти лет, безаварийной работы и содержание автомобилей в надлежащем техническом состоянии – 25 процентов к основному должностному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

2.3.3. Порядок и условия премирования работников.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Агентстве и в соответствии с Примерным перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Камчатского края, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 №221-П, вводятся следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Агентства в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства.

Положение о премировании работников с отраслевой системой оплаты труда Агентства, утверждается приказом Агентства.

**3. Другие вопросы оплаты труда**

3.1. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 16 числа текущего месяца, за вторую половину - 1 числа месяца, следующего за расчетным*.*

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

3.2. Работникам может выплачиваться материальная помощь.

Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь выплачивается работникам при уходе в очередной отпуск, а также в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по предоставлению подтверждающих документов), смерти близких родственников и так далее.

3.3. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Агентства вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

# Приложение № 2

к приказу Агентства лесного

хозяйства и охраны животного мира Камчатского края

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

Положение

о премировании работников с отраслевой системой оплаты труда

Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края

1. **Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края вводится в соответствии с Примерным перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Камчатского края, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 №221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу и включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края (далее – Агентство) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства.

1.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форма и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Агентства.

**2. Премия по итогам работы**

2.1. Премия по итогам работы выплачивается работникам в соответствии с показателями премирования (основными и дополнительными).

Расчетным периодом для выплаты работникам премии является месяц.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к размеру основного должностного оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), так и в абсолютном размере.

Максимальными размерами премия не ограничена.

2.2. Руководитель Агентства имеет право лишить работников премии полностью или частично в следующих случаях:

- полностью лишаются премии работники: допустившие прогул, появившиеся на рабочем месте в состоянии опьянения, допустившие нарушения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, хищение имущества, приписки;

- частично могут лишиться премии работники за недостаточный уровень исполнительской дисциплины, низкую результативность работы, несоблюдение требований внутреннего распорядка организации.

Лишение или снижение премии производится за тот расчетный период, в котором упущение было совершено или обнаружено и оформляется приказом.

Основание для выплаты премии является приказ руководителя Агентства.

2.3. Для работников устанавливаются следующие показатели для премирования:

водители – безаварийная работа, поддержание автомобиля в надлежащем техническом состоянии, интенсивность работы;

сторожа – отсутствие случаев нарушения правил охраны объектов, недопущение хищений, оперативность вызова аварийных служб;

уборщик служебных помещений – соблюдение правил санитарии и гигиены, отсутствие замечаний со стороны работников Агентства на качество уборки производственных и служебных помещений;

заведующий хозяйством – обеспечение хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений, а также обеспечение исправности оборудования (освещения, системы отопления и др.), недопущение нарушений техники безопасности;

дежурный - обеспечение приема посетителей и их регистрации. Хранение в соответствующем порядке относящихся к работе документов, приём и передача необходимых сообщений лично или по телефону, обеспечение исправности и сохранности инвентаря, оборудования и другого имущества, ведение журнала дежурств.

**3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ**

Работники Агентства могут единовременно премироваться по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения их за оперативность и качественные результаты труда.

Размер премии за выполнение важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному должностному окладу. Максимальными размерами премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

**4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.**

4.1. Работники могут получать единовременные премии за:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

- предложения по введению форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах, новых технологий;

- выполнение обязанностей отсутствующего работника.

4.2. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.3. работникам может выплачиваться единовременное вознаграждение при увольнении в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности) в размерах до 5-ти кратного основного должностного оклада по соответствующей ПКГ.

**5. Премия за образцовое качество выполняемых работ**

5.1. Работникам единовременно выплачивается премия при:

- получении государственных, ведомственных, краевых наград;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении Почетными грамотами и объявлении благодарности;

- к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

Размер премии за образцовое качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному должностному окладу. Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

# Приложение № 3

к приказу Агентства лесного

хозяйства и охраны животного мира Камчатского края

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

Положение

о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края

1. **Общие положения**
	1. Настоящим Положением определяется порядок выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) работникам с отраслевой системой оплаты труда Агентства лесного хозяйства и охраны животного мира Камчатского края (далее – Агентство).
	2. При исчислении стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).
	3. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет определяется на основании трудовой книжки, военного билета, справки военного комиссариата и иных документов соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленных законодательством Российской Федерации.
	4. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.
	5. Периоды работы, которые были включены в установленном порядке в стаж для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам до вступления в силу настоящего Положения, сохраняются.
2. **Размер надбавки за выслугу лет**
	1. Выплата надбавки за выслугу лет производится в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет | Размер ежемесячной надбавки в процентах к основному должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) (без учета повышающих коэффициентов) |
| От 1 года до 3 лет | 10 |
| От 3 до 5 лет | 15 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 25 |
| Более 15 лет | 30 |

* 1. 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.
1. **Исчисление стажа работы, дающего право**

**на получение надбавки за выслугу лет**

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

- периоды работы на предприятиях, в учреждениях и организациях соответствующих направлений деятельности Агентства всех организационно-правовых форм и форм собственности;

- время военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

- 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 соответствующих направлений деятельности Агентства всех организационно-правовых форм и форм собственности и после окончания учёбы возвратился на работу в течение трёх месяцев, не считая времени переезда;

- периоды нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями и организациями соответствующих направлений деятельности Агентства всех организационно-правовых форм и форм собственности;

- время работы женщин при временном переводе их в связи с беременностью или кормлением грудного ребёнка на предприятия, в учреждения и организации соответствующих направлений деятельности Агентства всех организационно-правовых форм и форм собственности, где это вознаграждение не установлено;

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

1. **Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет**
	1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из размера основного должностного оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) без учёта повышающих коэффициентов и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении (совмещении) должностей надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (ставку заработной платы) по основной работе.

* 1. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
	2. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его нахождения в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки за выслугу лет производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

1. **Порядок установления надбавки за выслугу лет**
	1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Агентства в соответствии с заключением отдела Агентства по вопросам государственной службы и кадров, подготовленным на основании заявления работника.
2. **Заключительные положения**

6.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников Агентства размеров надбавки за выслугу лет возлагается на отдел Агентства по вопросам государственной службы и кадров.

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.