



Администрация города Тулы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.01.2025 № 4

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования город Тула администрация города Тулы постановляет:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения» (приложение).
2. Разместить постановление на официальном сайте администрации города Тулы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 2 октября 2024 года.

Глава администрации
города Тулы



И.И. Беспалов

Приложение
к постановлению
администрации города Тулы
от 14.01.2025 N 4

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КОМБИНАТ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ»**

**РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного экономиста Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

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

**РАЗДЕЛ II
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни должностей руководителей, специалистов и служащих	Оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: кассир, делопроизводитель, агент	6 595
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: механик, инспектор по кадрам	9 062
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: экономист, юрисконсульт	11 594

Размеры окладов работников, должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должности	Оклад, руб.
Специалист по закупкам	11 594
Специалист по гражданской обороне	11 594

4. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 5 - 7 Положения.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается служащим Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующем размере:

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,30
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,30

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается служащему Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не носит обязательного характера.

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

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается служащим в зависимости от стажа работы:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,1;
 при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,15;
 при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,2;
 при стаже работы свыше 15 лет - 0,3.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к Положению.

8. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

9. Служащим Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

РАЗДЕЛ III ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

10. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	Оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	11 594

11. Работникам Учреждения, занимающим должности медицинских работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 12 – 15 Положения.

12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается медицинским работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,30

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается медицинскому работнику Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не носит обязательного характера.

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

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается медицинскому работнику в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,2;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,3.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к Положению.

15. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается медицинскому работнику Учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

16. С учетом условий труда медицинскому работнику устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

17. Медицинскому работнику Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

РАЗДЕЛ IV

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

18. Оклады работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в следующих размерах):

Разряд в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1-й разряд: уборщица, кладовщик, землекоп	6 249
2-й разряд: рабочий по благоустройству	6 529

Размеры должностных окладов рабочих, должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должности	Оклад, руб.
Водитель автомобиля	11 338
Грузчик	11 513

19. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20 - 22 Положения.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу не носит обязательного характера.

21. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,2;
- свыше 15 лет - 0,3.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к Положению.

22. Водителям устанавливается надбавка за классность в зависимости от присвоенного класса в следующих размерах:

- водителю 2-го класса - в размере 10%;
- водителю 1-го класса - в размере 25%.

Надбавка за классность устанавливается без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера за фактически отработанное время.

23. Порядок установления ежемесячной персональной надбавки водителям за классность регулируется локальным актом учреждения.

24. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

25. Рабочим Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

26. Для отдельных категорий работников устанавливается сдельная оплата труда на основании утвержденных Учреждением по согласованию с управлением по благоустройству администрации города Тулы (далее - Учредитель) норм труда и сдельных расценок. Порядок сдельной системы оплаты труда устанавливается локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

РАЗДЕЛ V

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО ЭКОНОМИСТА

27. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного экономиста состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу должностей работников Учреждения для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Учреждения относятся: грузчик, землекоп, водитель автомобиля.

Оклад заместителя руководителя, главного экономиста Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

29. С учетом условий труда заместителю руководителя, главному экономисту устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Руководителю Учреждения компенсационные выплаты устанавливаются Учредителем.

30. С учетом достигнутых результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения, порядок и критерии их выплат утверждаются органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя Учреждения, порядок и критерии их выплат утверждаются на основании локального акта Учреждения, согласованного с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

Главному экономисту Учреждения устанавливаются выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного экономиста, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного экономиста) не превышает восьмикратного размера.

31. Оплата труда руководителя производится на основании локального акта Учредителя.

Оплата труда заместителя руководителя, производится на основании локального акта Учреждения.

РАЗДЕЛ VI ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

32. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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, при разделении рабочего дня на части;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

33. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационная выплата устанавливается в соответствии с законодательством.

34. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от его основной работы.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты устанавливается работникам учреждения в размере 40 процентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

36. Повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

37. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

38. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

39. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ VII ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

40. В целях поощрения работников, в том числе главного экономиста, за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, в том числе главного экономиста, так и в абсолютном размере, на основании локального акта Учреждения.

41. Премия по итогам работы (за месяц, год) выплачивается с целью поощрения работников, в том числе главного экономиста, за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником, в том числе и главным экономистом, своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие у работников, в том числе у главного экономиста, одного из видов дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации);

- превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

42. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работникам и главному экономисту, на определенный срок при условии:

- соблюдения требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями;

- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

43. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам и главному экономисту, на определенный период, при назначении премии следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- участие в организации и проведении мероприятий.

44. Выплаты стимулирующего характера работникам, в том числе главному экономисту, осуществляются на основании локального акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам, согласованного с Учредителем.

РАЗДЕЛ VIII ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

45. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному экономисту, оказывается материальная помощь в размере двух окладов. Материальная помощь выплачивается один раз в год на основании письменного заявления работника по резолюции руководителя Учреждения.

Если очередной отпуск используется частями, материальная помощь выплачивается в один из периодов отпуска.

Руководителю Учреждения материальная помощь выплачивается по его письменному заявлению, подаваемому Учредителю, на основании соответствующего распоряжения Учредителя.

Размер материальной помощи определяется исходя из окладов, установленных на день выплаты.

46. Работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному экономисту, оказывается материальная помощь в связи со смертью близкого родственника в размере до одного оклада.

Решение об оказании работникам, в т.ч. заместителю руководителя и главному экономисту, материальной помощи и ее конкретном размере, принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании соответствующего распоряжения Учредителя.

47. По всем вопросам, не урегулированным настоящим Положением, работодатель и работник руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение к Положению
об условиях оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Комбинат специализированного
обслуживания населения»

ПОЛОЖЕНИЕ
об исчислении стажа работы для установления повышающего
коэффициента за выслугу лет работникам
муниципального бюджетного учреждения «Комбинат
специализированного обслуживания населения»

Исчисление стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет работникам муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения», производится в зависимости от общего количества лет, проработанных:

- в органах исполнительной власти всех уровней на должностях, связанных с направлением деятельности Учреждения;
- иные периоды работы в других учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;
- в качестве судьи судов, определенных статьей 4 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 года №1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» в действующей и ранее действующих редакциях;
- в качестве члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы, депутата законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица органа местного самоуправления;
- в качестве прокурора, следователя (следователя-криминалиста, руководителя следственного органа), дознавателя (начальника органа дознания, начальника подразделения дознания), адвоката, нотариуса;
- на требующих высшего юридического или экономического образования государственных должностях Российской Федерации, государственных должностях субъектов Российской Федерации, должностях государственной службы, муниципальных должностях, должностях в существовавших до принятия Конституции Российской Федерации государственных органах СССР, союзных республик СССР, РСФСР и Российской Федерации, должностях в юридических или экономических службах организаций, должностях в научных организациях;
- в качестве преподавателя юридических или экономических дисциплин

по профессиональным образовательным программам;

- время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и СССР, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации и СССР, органах и воинских подразделениях федеральной противопожарной службы Российской Федерации и СССР;

- время службы в правоохранительных органах Российской Федерации, РСФСР, СССР;

- время службы в специальных службах Российской Федерации, РСФСР, СССР;

- в учреждениях и организациях здравоохранения;

- в образовательных организациях и учреждениях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, органами законодательной и исполнительными властями субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления на должностях, связанных с направлением деятельности Учреждения, с учреждениями и организациями здравоохранения, с образовательными организациями и учреждениями.

Повышающий коэффициент за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается или изменяется размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет по окончании указанного периода.

Повышающий коэффициент за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с должностным окладом.

При временном замещении повышающий коэффициент за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Повышающий коэффициент к окладу ежемесячно учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Назначение повышающего коэффициента за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Стаж работы для выплаты ежемесячного повышающего коэффициента определяется комиссией по установлению стажа работы для установления повышающего коэффициента за выслугу лет работникам муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения». Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения из числа работников Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на

получение повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка работника (военный билет). При их отсутствии - прочие документы, подтверждающие стаж работы.

Решение комиссии по установлению стажа работы для установления повышающего коэффициента за выслугу лет работникам муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения» об установлении стажа работы оформляется протоколом.
