



Министерство социальной политики Нижегородской области

Государственное бюджетное учреждение  
«Комплексный центр  
социального обслуживания  
населения Воротынского района»

ПРИКАЗ

28.10.2020 год

п. Воротынец

№ 96

**Об утверждении «Положения об оплате труда работников  
ГБУ «КЦСОН Воротынского района»**

В соответствии с распоряжением Правительства Нижегородской области от 23 апреля 2019 г. № 349-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 19 сентября 2019г. № 671 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 "Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области" **приказываю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района» (Приложение №1);
2. Главному бухгалтеру Вишнеевой О.И., довести вносимые изменения до всех работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Воротынского района».
3. Приказ «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района» от 01.10.2020 года № 116 считать утратившим силу.
4. Настоящий приказ вступает в силу 28.10.2020 г.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.Е. Харитонова

Согласовано:  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ «КЦСОН Воротынского  
района»  
*Васильева Е.М.*  
«18» 10 октября 2020г.

Утверждено:  
Приказом директора ГБУ «КЦСОН  
Воротынского района» «Об утверждении  
Положения об оплате труда»  
от «18» 10 октября 2020 г. № 96

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Воротынского района»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Воротынского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №467, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района» (далее - Учреждение), устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная

доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.6. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.9. В случае оптимизации структуры и численности работников экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.10. Штатное расписание в соответствии с уставом Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.11. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, которая должна составлять не более 40 процентов, а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу Учреждения.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников.**

2.1. Основные условия оплаты труда работников.

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основании данных указанных в таблицах 1 – 6 Приложения 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников Учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности "медицинский психолог", "специалист по реабилитации инвалидов", а также должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", к ПКГ "Врачи и провизоры" и к ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30
2. Работникам организаций социального обслуживания, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру повышения, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы 1, учитываются в составе оклада (должностного оклада).

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3 настоящего Положения, образуются новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю Учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней "кандидат наук" и "доктор наук" по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 2.1.5 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.



2.1.7. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения руководителем устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.2.2.2. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений:

Таблица 3

№ п/п	Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений	Размер выплаты, процент
1.	Организации социального обслуживания и их структурные подразделения: - комплексные центры социального обслуживания населения	15

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области. Данный перечень служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждой организации социального обслуживания локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, имеющих право на установление указанной выплаты;

2) выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) работникам Учреждения за специфику выполняемых работ (устанавливается за фактически отработанное время):

Таблица 4

Наименование должностей	Специфика выполняемых работ
Специалисты по социальной работе	Работа с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, с лицами, страдающими психическими заболеваниями, вернувшимися из мест лишения свободы

Конкретный перечень должностей и список лиц, которым устанавливаются выплаты в соответствии с подпунктом 2 подпункта 2.2.2.2 пункта 2.2.2 настоящего Положения, утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.



Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

4) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.2.3. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы гражданам, допущенным к государственной тайне, устанавливается работникам Учреждения, работающим на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Размеры, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в Учреждении.

### 2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда.

2.3.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и осуществляются за счет средств областного бюджета, а так же средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности Учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, руководителем Учреждения работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- дополнительная выплата по итогам работы: за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, за квартал.

Указанные выплаты являются правом руководителя учреждения, а не его обязанностью.

2.3.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, находящихся в ведении Нижегородской области (Приложение 2 к настоящему Положению):

Таблица 5

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
1. Все работники Учреждения	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей)) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

2.3.3.3. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, за второй класс 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

2.3.3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

2.3.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц, за квартал;
- премиальная выплата по итогам работы в связи с юбилейной датой;
- премиальная выплата по итогам работы в связи с праздничными датами;
- премиальная выплата по итогам работы в связи с профессиональными праздниками;

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается за месяц, за квартал при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участия в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде (по итогам работы за отчетный месяц и за квартал).

Отчетным месяцем (кварталом) является месяц (квартал), предшествующий дню заседания Балансовой комиссии.

2.3.3.7. На основании предложений Балансовой комиссии премиальная выплата стимулирующего характера может быть не установлена, либо устанавливается не в полном объеме (частично) в следующих случаях, имевших место в отчетном месяце (квартале):

- наличие действующего дисциплинарного взыскания;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

-нахождение в периоде временной нетрудоспособности (на больничном), в том числе по уходу за больны членом семьи более 14 дней в расчетном периоде;

-наличие нарушений при проведении проверок органами государственного контроля (надзора).

Премияльная выплата стимулирующего характера работникам Учреждения не выплачивается со дня применения дисциплинарного взыскания. По окончании срока действия дисциплинарного взыскания премияльная выплата стимулирующего характера работнику Учреждения устанавливается Балансовой комиссией со дня снятия дисциплинарного взыскания (при рассмотрении мотивированной докладной записки руководителя структурного подразделения) по итогам работы за полный календарный месяц, следующего за месяцем, в котором снято дисциплинарное взыскание.

2.3.3.8. Премияльная выплата по итогам работы в связи с юбилейной датой устанавливается на основании служебной записки заведующего структурного подразделения по итогам работы за 12 месяцев, предшествующих юбилейной дате, и осуществляется единовременно.

Юбилейными датами считаются при достижении работником возраста 50,60,70,75 лет, и выплачивается в виде единовременного вознаграждения в размере 3000 рублей.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим менее 12 месяцев.

2.3.3.9. Премияльные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником устанавливаются по итогам работы и осуществляются единовременно.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Премияльные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником не выплачивается следующим работникам:

-работникам Учреждения, проработавшим менее двух месяцев в отчетном периоде;

-работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года и трех лет;

-работникам, находящимся на испытательном сроке;

-работникам, работающим по совместительству, временным работникам, а также временным работникам, принятым на период нахождения в очередном отпуске или в период временной нетрудоспособности основного работника.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Балансовой комиссии Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для принятия решения о выплатах стимулирующего характера является отчет по показателям оценки эффективности деятельности работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района» и служебной записки заведующих отделений.

2.4. Стимулирующие надбавки директору Учреждения устанавливаются приказом Министерства социальной политики Нижегородской области с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.5. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные настоящим подразделом, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в Учреждении.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителя определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.3 "Выплаты компенсационного характера" настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с

подразделом 2.3 "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя оценки эффективности работы руководителя Учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

3.8. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

3.9. Индексация заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников Учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

3.11. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах организаций социального обслуживания.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий Учреждения, являющимся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Место выплаты заработной платы работникам Учреждения определяется коллективным или трудовым договорами.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Руководитель Учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором, положением и приказом, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом - первичной профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.





ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ «КЦСОН  
Воротынского района»

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),  
минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов  
по замещаемым должностям и профессиям работников  
организаций социального обслуживания**

Таблица 1

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	3 430	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	3 593	
2.1.	1 квалификационный уровень		1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.3.	3 квалификационный уровень*		1,29
2.4.	4 квалификационный уровень		1,50
3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":	4639	
3.1.	1 квалификационный уровень		1,00
3.2.	2 квалификационный уровень		1,05
3.3.	3 квалификационный уровень**		1,10
3.4.	4 квалификационный уровень***		1,34

Примечание:

\* Для работников, замещающих должности "заведующий общежитием", "заведующий производством (шеф-повар)", "заведующий столовой", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу -1,24.

\*\* Для работников, замещающих должность "инженер-программист (программист)" 1 внутриведомственной категории, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу -1,09.

\*\*\* Для работников, замещающих должность ведущий "инженер-программист (программист)", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

Таблица 2

Размеры минимальных ставок  
заработной платы по профессиональным квалификационным  
группам и повышающие коэффициенты по профессиям  
для работников организаций социального обслуживания,  
относящихся к общепрофессиональным профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / квалификационный разряд в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н	Минимальный размер ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	3 297	
1.1.	1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	1 квалификационный разряд		1,00
	2 квалификационный разряд		1,04
	3 квалификационный разряд		1,09
1.2.	2 квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		1,14
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	3 765	
2.1.	1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	4 квалификационный разряд		1,00
	5 квалификационный разряд		1,11

2.2.	2 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	6 квалификационный разряд		1,23
	7 квалификационный разряд		1,35
2.3.	3 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,49
2.4.	4 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		1,79

Таблица 3

**Размеры минимальных окладов**  
**(минимальных должностных окладов) по профессиональным**  
**квалификационным группам и повышающие коэффициенты**  
**по замещаемой должности для медицинских**  
**и фармацевтических работников организаций**  
**социального обслуживания**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) *	Повышающие коэффициенты
1.	ГОСТ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":		
	1 квалификационный уровень	7502	1,00
2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":		
2.1.	1 квалификационный уровень	8017	1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,10

2.3.	3 квалификационный уровень		1,15
2.4.	4 квалификационный уровень		1,17
2.5.	5 квалификационный уровень		1,24
3.	ПКГ "Врачи и провизоры":		
3.1.	1 квалификационный уровень	9824	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	10859	1,00
4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	11524	1,00

Примечание:

\* Повышение заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Таблица 4

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для работников организаций социального обслуживания, относящихся к должностям работников культуры

п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4439	1,00
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4946	1,00

Таблица 5

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности работников организаций социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года № 149н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты

1.	ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" *	10723	1,29
2.	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":		
2.1.	1 квалификационный уровень	4197	1,52
2.2.	2 квалификационный уровень	5103	1,30
2.3.	3 квалификационный уровень	6400	1,10
3.	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	6449	1,15

Примечание:

\* Повышение заработной платы социальным работникам, относящимся к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг", в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

Таблица 6

Размеры минимальных окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы по  
профессиональным квалификационным группам и повышающие  
коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам),  
ставкам заработной платы для педагогических  
работников организаций социального обслуживания

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы *	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3677	1,00
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, 1 квалификационный уровень	4120	1,00
3.	ПКГ должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	4818	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	5072	1,00
3.3.	3 квалификационный уровень	5326	1,00
3.4.	4 квалификационный уровень	5580	1,00
4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, 2 квалификационный уровень	6087	1,04

Примечание:

\* 1. Для работников, замещающих должности, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников и к ПКГ должностей руководителей структурных

подразделений, в государственных бюджетных профессиональных образовательных организациях системы социальной защиты населения, устанавливается повышенный на 49,888 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Для педагогических работников, включая педагогических работников организаций социального обслуживания, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, замещающим должности: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, устанавливается повышенный на 15 процентов размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Для педагогических работников, включая педагогических работников организаций социального обслуживания, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, замещающим должности: учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель, педагог-психолог, социальный педагог, методист, устанавливается повышенный на 23,5 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Для работников, замещающих должности, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей в организациях социального обслуживания (детские психоневрологические интернаты, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные приюты для детей, стационарные отделения центров социальной помощи семье и детям, за исключением государственного бюджетного учреждения "Областной центр социальной помощи семье и детям "Юный нижегородец", детские дома-интернаты для умственно отсталых детей, специальное реабилитационно-образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, социальные приюты для детей и подростков, областной социальный приют для детей и подростков), размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 29,337 процента.

5. Педагогическим работникам организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом учебной нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями формирует минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.



**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа работы для установления надбавки**  
**за продолжительность непрерывной работы в организациях**  
**социального обслуживания, находящихся в ведении**  
**Нижегородской области**  
(далее - Порядок)

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, предусмотренным в пункте 1 таблицы 5 Положения:

- время непрерывной работы как по основной должности, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей - стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от форм собственности, организациях системы Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторнатуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах здравоохранения, медицинских организациях, органах социальной защиты населения, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации при условии, если за ним непосредственно следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских должностях в здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности

СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в период учебы студентам медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.3. Работникам, предусмотренным в пункте 1 таблицы 5 Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

1.4. Работникам, предусмотренным в пункте 1 таблицы 5 Положения, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в организации социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1, 2 таблицы 7, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

Таблица 7

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для должностей работников организаций социального обслуживания, не включенных в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.	Повышающий коэффициент
1.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с	7502	1,00

	ограниченными возможностями здоровья		
2.	Сиделка		

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

#### 2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

#### 2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для

переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, вышедшим на пенсию (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям) из медицинской организации, организации социального обслуживания населения или организации социального обслуживания населения субъекта Российской Федерации;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, научно-исследовательских организациях и других), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.