

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Григорьев Велякова Ю.П.
«26» 01 2024 г.



ТВЕРЖДАЮ
Директор ОБУСО «Приволжский ЦСО»
Сладкова О.А.
«01» 01 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБУСО «ПРИВОЛЖСКИЙ ЦСО»

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ОБУСО «Приволжский ЦСО» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области".

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее положение принимается с учетом мнения представительного органа работников и является приложением к коллективному договору.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.8. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные

на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также непосредственный руководитель учреждения.

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

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

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников ОБУСО «Приволжский ЦСО»

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников ОБУСО «Приволжский ЦСО» основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

2.2. Заработная плата работников ОБУСО «Приволжский ЦСО» определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников, окладов (должностных окладов), с учетом повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно приложению 1 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения;

- установления выплат компенсационного характера согласно приложению 2 к настоящему Положению;

- установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 3 к настоящему Положению;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах или другим

способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, настоящим Положением.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

2.4. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных учреждению на оплату труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Оценка эффективности труда работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется создаваемой в учреждении комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.5. В случае отсутствия наименования должности работника в ПКГ в приложении 1 к настоящему Положению и в федеральном законодательстве минимальные оклады устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.6. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$$З = О + О \times К_{кп} + О \times К_{ст} + Д,$$

где:

З - месячная заработная плата;

О - оклад (должностной оклад), рассчитываемый как произведение минимального оклада на повышающий коэффициент;

$K_{кп}$ - суммарный коэффициент выплат компенсационного характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу;

$K_{ст}$ - суммарный коэффициент выплат стимулирующего характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Примечание: выплата компенсационного и стимулирующего характера в абсолютном размере суммируется к окладу.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда директора ОБУСО «Приволжский ЦСО», его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, 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 директора, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера (без учета заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается локальным нормативным актом Департамента социальной защиты населения Ивановской области в пределах кратности, установленной в абзаце втором настоящего пункта.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

3.3. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Департаментом социальной защиты населения Ивановской области, для заместителя директора и главного бухгалтера учреждения - директором учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным настоящим Положением.

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора учреждения и с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного в приложении 3 к настоящему Положению.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы директора учреждения утверждаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента социальной защиты населения Ивановской области в качестве показателя эффективности работы директора учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения.

3.7. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ОБУ СО «Приволжский ЦСО»

Перечень профессиональных квалификационных групп должностей работников
ОБУ СО «Приволжский ЦСО»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	1	2	3	4
	Минимальный оклад, в рублях	Размер повышительного коэффициента	Оклад (должностной оклад), в рублях	
Профессиональная квалификационная группа «Общеслужбовые профессии рабочих первого уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н				
1 квалификационный уровень	2744	3	4	
1 квалификационный разряд		1		
Сторож; уборщик служебных помещений		1	2744	
2 квалификационный разряд		1,03		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		1,03	2827	
Профессиональная квалификационная группа «Общеслужбовые профессии рабочих второго уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н				
1 квалификационный уровень	3001			
4 квалификационный разряд				
Слесарь-сантехник; электромонтер		1	3001	
5 квалификационный разряд				
Водитель; автомобилист		1,07	3211	
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н	4038			

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, в рублях	Размер повышающего коэффициента	Оклад (должностной оклад), в рублях
Социальный работник		1,35	5452
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов среднего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденная приказом Минздравасоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н</i>			
I квалификационный уровень Специалист по социальной работе	4303	1,43	6154
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденная приказом Минздравасоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н</i> Заведующий отделением (социальной службой)	6121	1,10	6734
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», утвержденная приказом Минздравасоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н</i>	2918		
I квалификационный уровень Секретарь - машинистка		1	2918
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденная приказом Минздравасоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н</i>	3001		
I квалификационный уровень Техник		1	3001
Инспектор по кадрам		1,07	3212
2 квалификационный уровень	3089		

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, в рублях	Размер повышающего коэффициента	Оклад (допустимый оклад), в рублях
Заведующий хозяйством		1	3089
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общественные должности служащих среднего уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н</i>			
1 квалификационный уровень	3601		
Бухгалтер, экономист, юристконсульт		1	3601
Психолог		1,58	5690
2 квалификационный уровень	3925		
Бухгалтер II категории		1	3925
Экономист II категории, юристконсульт II категории		1,10	4318
Психолог II категории		1,56	6123
3 квалификационный уровень	5689		
Бухгалтер I категории, экономист I категории, юристконсульт I категории		1	5689
Психолог I категории		1,16	6600

Перечень видов выплат компенсационного характера,
размеры и условия их осуществления

Работникам ОБУСО «Приволжский ЦСО» (далее — учреждение) осуществляются выплаты компенсационного характера.

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 12 процентов оклада (должностного оклада).

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы)), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

2.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2. На выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть использовано не более 50 процентов оклада (должностного оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти выплаты.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты составляет 50 процентов часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за специфику работы.

2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

2.6. За выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы), работникам учреждения и его отделений устанавливается выплата в размере 15% к окладу (должностному окладу).

При начислении выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 2 настоящего Перечня, в случае использования часовой (дневной) ставки заработной платы работников, последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок,
условия и размеры их установления

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера
1	Выплаты за стаж непрерывной работы 1.1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующих максимальных размерах: 1.1.1. В размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения. 1.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада). 1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, определяется приложением 1 к настоящему Перечню.
2	Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и ее размерах (не более 1,5 должностных окладов) принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
3	Выплата за наличие звания "Заслуженный работник" и ученой степени, при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности), производится в размере от 5 до 15 процентов от оклада (должностного оклада)
4	Всем работникам учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели могут быть установлены выплаты стимулирующего характера: - за выполнение важных и особо важных работ; - за выполнение особо срочных работ; - за сложность и напряженность в работе; - за высокий профессионализм и качество выполняемой

	<p>работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за качественный результат выполнения порученной работы; - за высокую интенсивность труда. <p>Порядок установления, размеры и условия осуществления данных выплат устанавливаются Положением о порядке установления, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, премий, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также по решению директора учреждения.</p> <p>Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качественный результат выполнения порученной работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и утверждаются локальным нормативным актом (приложение 2 к настоящему Перечню).</p> <p>Показатели и критерии оценки эффективности труда отдельных категорий работников применяются также в целях повышения средней заработной платы отдельных категорий работников.</p>
5	<p>Всем работникам учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели может быть выплачена премия за достижение высоких результатов в труде.</p> <p>Порядок установления, размеры и условия осуществления премии устанавливаются Положением о порядке установления, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, премий, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также по решению директора учреждения.</p> <p>Размеры и условия осуществления премии устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и утверждаются локальным нормативным актом.</p>
6	<p>Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».</p>

Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Приложение 1
к Перечню
видов выплат стимулирующего
характера, порядку, условиям
и размерам их установления

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы работников ОБУСО «Приволжский ЦСО», дающего
право на установление выплат стимулирующего характера
за непрерывный стаж работы

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление
ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы всем работникам
учреждений социального обслуживания, засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по
совместительству на любых должностях в учреждениях социального
обслуживания населения, здравоохранения, независимо от ведомственной
принадлежности, госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших
медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и
докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших
учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и
учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения,
образования при условии, если за ними непосредственно следовала работа в
учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-
диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные
дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских
высших образовательных учреждений, в том числе учреждений
дополнительного медицинского образования, и научных организаций
клинического профиля, в том числе в порядке совместительства;

- 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 здравпунктах, являющихся
структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций)
независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях
(подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в
Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в
учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС
России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России,
ГТК России, Минюста России;

- 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. 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 учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения, в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения.

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, 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 учреждениях здравоохранения и 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.

3. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждениях социального обслуживания населения* (при отсутствии во время перерыва другой работы):

4.1. Не позднее 1 месяца:

- со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

4.2. Не позднее 2 месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

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

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный 2-месячный срок не включается.

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

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

4.3. Не позднее 3 месяцев:

- после окончания высшего и среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Не позднее 1 года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения.

5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения:

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

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; 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;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию с должностей учреждений, подразделений социального обслуживания населения и здравоохранения 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.

6. 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 учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах, вузах, научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

7. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 4 данного Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы, не включаются.

8. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных

номенклатурой учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

Приложение 2
к Перечню
видов выплат стимулирующего
характера, порядку, условиям
и размерам их установления

Показатели и критерии оценки эффективности
труда отдельных категорий работников

1. Для социальных работников:

1.1. Показатели оценки эффективности труда социальных работников:

- соблюдение сроков прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;
- соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг.

1.2. Критерии оценки эффективности труда социальных работников:

- прохождение в установленные сроки программ повышения квалификации;
- внедрение инновационных методов;
- знание и соблюдение норм служебной и профессиональной этики;
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

2. Система показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг, устанавливается учреждением на основе соответствующих локальных нормативных актов Департамента социальной защиты населения Ивановской области.

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
ОБУСО «Приволжский ЦСО»

Размеры окладов(должностных окладов) по должностям работников, не
отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Должности	Минимальный оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
Специалист по охране труда	5131	1
Специалист в сфере закупок	3925	1
Системный администратор	3944	1