

Принято на конференции трудового коллектива

« 09 » января 2024 года

Протокол № 4

от « 09 » января 2024 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №3
к Коллективному договору
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края «Белореченский
комплексный центр социального обслуживания населения»
на 2023-2026 годы

Представитель работодателя
Директор ГБУ СО КК
«Белореченский КЦСОН»

С.М. Зарубина
« 09 » января 2024 года



Представитель работников
Председатель профсоюзного
комитета

Т.И. Полтавцева
« 09 » января 2024 года



Государственное казенное учреждение
Краснодарского края «Центр занятости
населения Белореченского района»
Отдел трудовых отношений, охраны труда
взаимодействия с работодателями
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
« 09 » января 2024 г. № 93-5
Ведущий специалист [подпись]
наименование должности, подпись

В соответствии с постановлением губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», внести следующие изменения:

1. Пункт 6.15 раздела VI «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

«6.15. Работникам учреждения устанавливается выплата за специфику работы в учреждениях, структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в надомной форме обслуживания гражданам, частично утратившим способность либо возможность осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности - повышающий коэффициент в размере 25% оклада (постановление губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»). Перечень профессий и должностей, которым устанавливается повышающий коэффициент – согласно **приложению 8**».

2. Изложить приложение 8 к Коллективному договору в новой редакции:

«Приложение №8
к Коллективному договору
ГБУ СО КК «Белореченский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБУ СО КК «Белореченский КЦСОН»

Т.И. Полтавцева
«19» ноября 2024 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Белореченский КЦСОН»

С.М. Зарубина
«19» ноября 2024 года



Перечень должностей работников, которым устанавливается выплата за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в надомной форме социального обслуживания - повышающий коэффициент в размере 25% оклада

1. директор;
2. заместитель директора;
3. специалист по социальной работе;
4. специалист по социальной работе, выполняющий трудовые функции заведующего отделением;
5. социальный работник;
6. делопроизводитель;
7. юрисконсульт;

8. специалист по управлению персоналом;
9. экономист;
10. специалист по охране труда;
11. заведующий складом;
12. программист;
13. заведующий хозяйством;
14. водитель автомобиля;
15. электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
16. уборщик служебных помещений;
17. сторож;
18. специалист по закупкам.

Заместитель директора

Т.В. Шереметьева».

3. Пункт 4.20 раздела IV коллективного договора «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«4.20. В целях реализации системы долговременного ухода, сотрудникам, занимающим должность «Сиделка (помощник по уходу)», «Помощник по уходу» устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда на основании Положения об оплате труда».

4. Изложить приложение 3 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Белореченский комплексный центр социального обслуживания населения» в новой редакции:

«Приложение №3
к Коллективному договору
ГБУ СО КК «Белореченский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

ГБУ СО КК «Белореченский КЦСОН»

Т.И. Полтавцева

«09» 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК

«Белореченский КЦСОН»

С.М. Зарубина

«09» 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края «Белореченский
комплексный центр социального обслуживания населения»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Белореченский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»,

постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 года № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях совершенствования условий оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Белореченский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждения.

1.2 Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов, ставок, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения первичной организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Повышение уровня заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры окладов, ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом. При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за ра-

боту в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются директором на основе минимальных размеров окладов, установленных Постановлением губернатора Краснодарского края, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда. Минимальные размеры окладов работников по ПКГ должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, указаны в **приложении 1** к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Постановлением губернатора Краснодарского края;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер окладов по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

2.4. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов, а также установление диапазонов размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.5. Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.6. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

2.7. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.4. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Положением.

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну производятся в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Работникам, занимающим должности специалистов учреждения, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25 % к окладу.

Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

Перечень должностей работников, имеющих право на выплату специалистам, работающим в сельской местности является **приложением 2** к настоящему Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу, (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются локальными нормативными актами об оплате труда работников учреждения в соответствии с Постановлением губернатора Краснодарского края.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты

работы: выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом:

заместителям директора, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизируются Положением о материальном стимулировании учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом:

заместителям директора, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ, размер и условия их осуществления конкретизируются Положением о материальном стимулировании учреждения.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

в размере 20 % оклада, ставки за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего или пятилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в государственных учреждениях, подведомственных министерству,

приведен в **приложении 3** к настоящему положению.

4.1.4. Премииальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается и условия ее выплаты, конкретизируются в положении о материальном стимулировании работников учреждения.

Условия премирования должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда:

заместителей директора, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений;

работников, занимающих должность «Сиделка (помощник по уходу)», «Помощник по уходу» - по представлению специалиста по социальной работе, выполняющего обязанности организатора по уходу.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии не ограничены.

Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.5. Повышающие коэффициенты к окладу работника, имеющего квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды

4.1.5.1. Повышающий коэффициент к окладу, ставке за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» - 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу, ставке за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет с даты издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев с даты их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста переносится на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

4.1.5.2. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктора наук - 0,2 (работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено от 0,05 до 0,15;

кандидата наук – 0,1 (работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено от 0,05 до 0,15.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавли-

вается по всем категориям должностей работников учреждений.

4.1.5.3. Повышающий коэффициент к окладу за ведомственное почетное звание.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за ведомственное почетное звание - 0,1.

Директору учреждения, имеющему другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.7. Другие денежные поощрения

4.1.7.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада. Размеры и условия выплаты поощрительных выплат разового характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании учреждения.

4.1.7.2. Выплаты за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в надомной форме обслуживания:

4.1.7.2.1. Работникам учреждения устанавливается выплата за специфику работы в учреждениях, структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в надомной форме обслуживания гражданам, частично утратившим способность либо возможность осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности - повышающий коэффициент в размере 25% оклада.

Перечень должностей работников, которым устанавливается выплата за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в надомной форме социального обслуживания – повышающий коэффициент в размере 25% оклада установлен Приложением №8 к Коллективному договору.

4.2. Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением в положении о материальном стимулировании по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям устанавливаются в виде повышающего коэффициента, в процентах к окладу или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда директора и его заместителей

5.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения оклада директора учреждения, его заместителей определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада директора учреждения, его заместителей.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера оклада директора учреждения, его заместителей учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, оклад которых устанавливается от оклада директора учреждения, его заместителей.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за

календарный год, предшествующий году установления оклада директора учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения оклада директора учреждения за календарный год, предшествующий году установления оклада директора учреждения, размер оклада директора учреждения определяется министерством.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада директора учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одном окладе, учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

- 2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.2. Оклад директора учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

Должностной оклад директора учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Кратность устанавливается министерством и определяется с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с директором учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады заместителей директоров устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, его заместителей, и средней заработной платы работников этих учреждений может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства в отношении директоров учреждений, их заместителей, включенных в соответствующий перечень, утвержденный министерством.

Зарплата директора учреждения, его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственного задания, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются министерством в дополнительных соглашениях к трудовым договорам

директора учреждения.

Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и с утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры премирования директора учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерства.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе директору учреждения, его заместителям) может предоставляться **материальная помощь** в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства, положением о материальном стимулировании работников учреждения.

Работнику может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления в связи с тяжелой длительной болезнью, смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети), утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор (руководитель) учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору (руководителю) учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

6.3. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности

рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4. В учреждениях может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований министерства) норм труда и сдельных расценок.

6.5. Штатное расписание государственного учреждения Краснодарского края утверждается приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.6. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости, вправе вводить в штатные расписания должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с министерством.

6.8. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг:

учреждениям, оказывающим социальное обслуживание на дому, в полустационарной и стационарной формах социального обслуживания, где размер ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому и в полустационарной форме социального обслуживания рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать 50 % разницы между величиной среднедушевого дохода получателя социальной услуги и предельной величиной среднедушевого дохода, установленной в Краснодарском крае, объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75 % от общей суммы дохода.

6.9. Оплата за выполнение трудовых обязанностей Работникам, занимающим должности «Сиделка (помощник по уходу)», «Помощник по уходу» производится в соответствии с повременно-премиальной системой оплаты труда.

Размер заработной платы определяется путем сложения оклада работника и премии, а также надбавок и доплат, если таковые имеются.

Для расчета повременной оплаты труда Работнику устанавливается базовый должностной оклад в соответствии с постановлением главы администрации

(губернатора) Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. №1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

Премияльная (переменная) часть оплаты труда зависит от результатов труда Работника. Размер премии рассчитывается путем умножения фактически затраченного времени (минут) на оказание услуг, предусмотренных индивидуальной программой предоставления социальных услуг (дополнением к индивидуальной программе предоставления социальных услуг). Конкретная стоимость одной минуты, а также критерии оценки результатов работы устанавливаются Положением о материальном стимулировании ГБУ СО КК «Белореченский КЦСОН».

6.10. В случае выполнения Работником, занимающим должность «Сиделка (помощник по уходу)», «Помощник по уходу» с его письменного согласия, наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, Работнику производится доплата в размере, устанавливаемом дополнительным соглашением сторон трудового договора.

Заместитель директора



Т.В. Шереметьева

Согласовано:

Руководитель ГКУ КК

«Белореченская ЦБ УСО»



О.В. Климова»

Приложение №1
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБУ СО КК «Белореченский КЦСОН»
Т.И. Полтавцева
«09» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Белореченский КЦСОН»
С.М. Зарубина
«09» 2024 года

Минимальные размеры окладов

№	Должность	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3
1	Юрисконсульт	11201
2	Специалист по управлению персоналом	11201
3	Экономист	11201
4	Специалист по охране труда	11201
5	Заведующий складом (0,5 ст.)	5469,5
6	Программист	11201
7	Заведующий хозяйством	10939
8	Делопроизводитель	10556
9	Водитель автомобиля	10770
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (0,5 ст.)	5331,5
11	Уборщик служебных помещений	10450
12	Сторож	10450
13	Специалист по социальной работе	16441
14	Социальный работник	15962
15	Сиделка (помощник по уходу)	15962
16	Помощник по уходу	15962
17	Специалист по закупкам	11201

Заместитель директора



Т.В. Шереметьева

Приложение №2
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБУ СО-КК «Белореченский КЦСОН»
Т.И. Полтавцева
« 09 » 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО-КК
«Белореченский КЦСОН»
С.М. Зарубина
« 09 » 2024 года

**Перечень должностей работников, имеющих право на выплату
специалистам, работающим в сельской местности, в размере
25% к окладу**

№	Должность
1	2
1	Социальный работник
2	Специалист по социальной работе
3	Специалист по социальной работе, выполняющий трудовые функции заведующего отделением

Заместитель директора

Т.В. Шереметьева

Приложение №3
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБУ СО КК «Белореченский КЦСОН»

Т.И. Полтавцева
« 09 » 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Белореченский КЦСОН»

С.М. Зарубина
« 09 » 2024 года

ПОРЯДОК

**исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление
повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной
работы в государственном бюджетном учреждении социального
обслуживания Краснодарского края «Белореченский комплексный
центр социального обслуживания населения»**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 настоящего Положения (далее - Положение):

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра»;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение повышающих коэффициентов надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,4; 0,6 оклада (должностного оклада) ставки, на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров в учреждениях здравоохранения независимо от их ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и 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 здравоохранения и социальной защиты населения при условии, если за

ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 г. № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

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, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (далее - КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее - ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (далее - МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации (далее - ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск (далее - ФС)[В России), Службы внешней разведки (далее - СВР России), Федеральной пограничной службы (далее - ФПС России) и Федеральной службы налоговой полиции (далее - ФСНП России), Федеральной таможенной службы (далее - ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (далее - Минюст 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, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения или социальной защиты населения 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 участия в специальной военной операции;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения 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 здравоохранения и социальной защиты населения;

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

время работы в образовательных организациях.

1.3. Работникам домов-интернатов, психоневрологических интернатов, реабилитационных центров для лиц с умственной отсталостью, домов милосердия и домов социального обслуживания, расположенных в сельской местности, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах, психоневрологических интернатах, реабилитационных центрах для лиц с умственной отсталостью, домах милосердия и домах социального обслуживания.

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения при условии, если ниже перечисленным 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 г. включительно;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения без каких-либо условий и ограничений:

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

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 4.1.3 раздела 4 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

с даты увольнения из органов управления здравоохранением, 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, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которое непосредственно следовало за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

с даты увольнения из 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 социальной защиты населения;

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпункте 4.1.3 Положения, 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 учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпункте 4.1.3 Положения.

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 высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

с даты увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

с даты 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, ФТС России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев с даты увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года с даты увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), на должностях, перечисленных в подпункте 4.1.3 Положения.

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 учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпункте 4.1.3 Положения:

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 государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 4.1.3 Положения, 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с началом специальной военной операции и получивших гражданство Российской

Федерации; гражданам, переехавшим из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

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 попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в 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.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.5 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 организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения; за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

Заместитель директора



Т.В. Шереметьева»