

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБУ ПО «КЦСОН
Сосновоборского района»
« 14 » июля 2026 №3-О

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждение Пензенской области «Комплексный центр социального
обслуживания населения Сосновоборского района».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об системе оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Сосновоборского района».

1.2. Статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3 Постановлением Правительства Пензенской области от 18 июля 2024 года №482-ПП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания граждан Пензенской области. (с последующими изменениями)

1.4. Постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 N 303-пп "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области" (с последующими изменениями).

1.5. Настоящее Положение включает в себя :

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования),

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования),

- условия оплаты труда директора государственного бюджетного учреждения Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Сосновоборского района» (далее по тексту ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района»), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.11. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, а также настоящим Положением.

1.12. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников (приложение № 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на календарный год и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района»-персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

К рекомендуемому окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пункте 2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

4.1. К окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пункте 2.2 повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения), повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района», работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу – не более 2,5

4.2. Пункт 4.1 распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Средняя заработная плата руководителя не должна быть ниже однократного и выше четырехкратного размера средней заработной платы работников данной организации за отчетный год.

5.2. Должностные оклады руководителям организаций устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей Размеры должностных окладов руководителей организаций (рублей)

1 - 76 900,00

2 - 72 377,00

3 - 67 853,00

4 - 63 330,00

5 - 58 806,00

5.3. Отнесение учреждений к группе по оплате труда руководителей производится в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений, на основании Положения об отнесении учреждений к группе по оплате труда руководителей, утвержденного нормативным правовым актом Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

5.4 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, устанавливаются руководителю организации с учетом

условий его труда, определенных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.5 Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.5.1. Надбавка за стаж работы в должности руководителя организации в следующих размерах:

Стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя в организациях социального обслуживания граждан, здравоохранения, образования, культуры	Размеры надбавки за стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя в организациях социального обслуживания граждан, здравоохранения, образования, культуры (в процентах к окладу)
от 2 лет до 5 лет	10%
свыше 5 лет	20%

5.6. Премии по итогам работы.

Размер премии устанавливается приказом Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя организации. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей организаций, а также порядок и условия выплаты премии руководителям организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего приказа Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается по решению Министра труда, социальной защиты и демографии Пензенской области за интеллектуальные, эмоциональные нагрузки, за срочность при выполнении сложных задач в ограниченное время, оперативность в принятии решений и достижение высоких результатов работы руководителя учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть постоянной или иметь разовый характер в зависимости от выполнения руководителем конкретных условий, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютной сумме.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы: заслуженный - в размере 0,1 к окладу (должностному окладу), народный - в размере 0,2 к окладу

(должностному окладу), надбавка за ученую степень, соответствующую профилю работы: кандидат наук - в размере 0,1 к окладу (должностному окладу), доктор наук - в размере 0,2 к окладу (должностному окладу).

5.9. Заработная плата заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей данных организаций.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается руководителем организации в пределах бюджетных ассигнований, экономии средств по фонду оплаты труда и выполнения установленных заданий для каждого структурного подразделения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя организации устанавливается в кратности до 4, заместителей руководителя, главного бухгалтера - до 3.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя организации, заместителей, главного бухгалтера принимается Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области и оформляется правовым актом.

5.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятые на работах с особыми условиями труда устанавливается повышающий коэффициент к окладу :

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

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002 № 1 (ч.1). ст. 3) .

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

6.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам МБУ КЦСОН доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района» в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливается перечень стимулирующих выплат:

7.2. Выплаты за стаж непрерывной работы:

За продолжительность непрерывной работы в ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района» устанавливается выплата в размере 20 % оклада за первые 3 года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада всем работникам МБУ КЦСОН

7.3. За работу с особыми условиями труда устанавливается повышающий коэффициент к окладу - 0,15.

8. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера³, устанавливается примерный перечень стимулирующих выплат:

8.1.1. В подразделениях учреждений:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.1. надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения ([приложение N 2](#) к настоящему Положению);

3.2. надбавка за выслугу лет в данном учреждении.

4. Единовременные денежные поощрения по итогам работы.

8.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

3.1. надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения ([приложение N 2](#) к настоящему Положению);

3.2. надбавка за выслугу в данном учреждении (3 года и более);

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

8.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда применяется премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

8.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

8.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении

одновременно вводятся несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

8.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

8.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

8.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий.

8.8. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

8.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.10. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и долгосрочных целевых программ Пензенской области и т.д;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

8.11. Стимулирующие выплаты (в том числе премии) устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь: к юбилейным датам – 50 лет, 55 лет, 60 лет,

в связи с уходом на пенсию,

к очередному отпуску,

к профессиональным праздникам

в связи с тяжелой болезнью близких

родственников

в связи с бракосочетанием

в связи с потерей близких родственников

9.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ГБУ ПО «КЦСОН Сосновоборского района» на основании письменного заявления работника.

Таблица N 1

Должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих государственного бюджетного учреждения Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Сосновоборского района».

	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	Служащие первого уровня	Первый квалификационный уровень	Кассир	5518
	Служащие второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	6082
	Служащие третьего уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующая складом	5518
		Третий квалификационный уровень	Бухгалтер	7201
		Четвёртый квалификационный уровень	Социальный работник	6525
	Специалисты третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	7656
			Старшая медицинская сестра	24600
			Медсестра палатная	23400
			Санитарка	22500
			Младшая медицинская сестра по уходу за больными	22500

Таблица N 2

**Размеры окладов (ставок) рабочих государственного бюджетного учреждения
Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения
Сосновоборского района».**

	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Ставка заработной платы (рублей)
	Рабочие первого уровня	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел “Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства”;	
			Сестра-хозяйка	5689
			Уборщица служебных помещений 1 разряда	5183
			сторож (вахтер) 1 разряда	5294
			техник	6525
			слесарь-сантехник 2 разряда	6082
			слесарь-электрик	6082
			Дворник 1 разряда	5183

	Рабочие второго уровня	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел “Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства”	
			Водитель автомобиля 4 разряда	6524
			Оператор стиральных машин 5 разряд	5543
			Повар 4 разряда	5769
		Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел “Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства”	
			оператор котельной разряда	5295

Таблица № 3

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ, СВЯЗАННЫХ С ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

№ п/п	Наименование организаций и их структурных подразделений	Наименование должностей	Размер выплат окладу, коэффициент
1	2		3
1.	Организации социального обслуживания граждан и их структурные подразделения	Должности медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных в указанных организациях, специалистов, служащих, руководителей отделов(отделений) (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера), рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих организаций	0,15
2.	Организации социального обслуживания граждан	Дезинфекторы	0,15
3.	Психоневрологические интернаты, дома-интернаты для детей с дефектами физического развития, реабилитационные центры(отделения) для лиц с дефектами умственного и физического развития, специальные дома для престарелых и инвалидов, детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Должности медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных в указанных организациях; специалистов, служащих и рабочих всех наименований, руководителей отделов(отделений), (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера)	0,25
4	Дома ночного пребывания	Должности персонала, непосредственно работающего с контингентом (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера)	0,25

5.	Отделения (палаты) для лежачих больных домов-интернатов	Должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных	0,25
6.	Отделения (палаты) для лежачих больных домов-интернатов	Должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных	0,25
7	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	Должности медицинского и педагогического персонала всех наименований, специалистов, служащих и рабочих всех наименований (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера)	0,2

**Положение
о порядке исчисления стимулирующих выплат за
продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной
защиты населения**

**1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы
в учреждениях социальной защиты населения**

1.1 Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения устанавливаются в размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам учреждений социальной защиты населения.

Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях социальной защиты населения медицинскому персоналу устанавливается в размере 30% оклада за первые 3 года и 15% за последующие два года, но не выше 60% оклада.

1.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социальной защиты населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

**2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на
получение надбавок**

2.1. В стаж работы засчитывается 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 социальной защиты населения, независимо от ведомственной подчиненности, здравоохранения 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, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. 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, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, 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, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и 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 работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения в период учебы студентами медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения;
- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Работникам, 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 социальной защиты населения и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

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

2.3. Работникам 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 выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

2.4. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.4.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения и здравоохранения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.3 Положения, 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, органов Роспотребнадзора, 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;

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

- 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 социальной защиты населения и здравоохранения;

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

2.4.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения и должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 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 подпунктах 1.1. - 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.

2.4.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или 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, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

2.4.4. 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;

2.4.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.3. Положения.

2.4.6. 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 должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 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 трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1.-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, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), 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.

2.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.4.1. - 2.4.5. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социальной защиты населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.