

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного Комитета  
СРЦ Таштагольского района

И.И. Каптюх

(личная подпись)

«01» января 2023 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор СРЦ Таштагольского района

А.В. Санжеников

(личная подпись)

«01» января 2023 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Таштагольского района (новая редакция)

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Таштагольского района (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Кемеровской области от 24.03.2011 № 119 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области и работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации министерства социальной защиты населения Кемеровской области» (в ред. постановления Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 02.11.2022 № 719), постановлением Администрации Таштагольского муниципального района от 25.03.2011 № 215-п «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения Управления социальной защиты населения администрации Таштагольского муниципального района». Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 г.

Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, почетное звание;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

#### 2. Порядок установления размера окладов (должностных окладов), ставок работникам и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) + КВ + СВ$$

оклад (должностной оклад),  
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),  
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом  $Ор = (ОХК1) \times Кс$ ;

ЗП- заработная плата работника, руб.;

О-минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К1- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе,  $Кс=1,25$ ;

К2- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К4- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ- компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ- стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание в случае наличия основания для их применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

- группы должностей медицинских работников (Приложение 1);
- группы должностей работников образования (Приложение 2);
- группы должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг (Приложение 3);

- группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (Приложение 4);

- группы общеотраслевых профессий рабочих, не указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (Приложение 5);

- группы общеотраслевых профессий рабочих, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (Приложение 6).

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливаются педагогическим и другим работникам за специфику работы в специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации в следующих размерах и случаях:

2.7.1. За работу в указанных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским работникам – до 0,15;

2.7.2. За работу в указанных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением педагогическим и другим работникам, непосредственно осуществляющим социальную реабилитацию несовершеннолетних (по списку должностей согласно Приложению 7 к настоящему Положению) – до 0,2;

2.7.3. За работу в указанных учреждениях с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей педагогическим и другим работникам, непосредственно осуществляющим социальную реабилитацию (по списку должностей согласно Приложению 7 к настоящему Положению) – до 0,2.

Повышающие коэффициенты за специфику учреждения применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающему коэффициенту за специфику учреждения являются гарантированными выплатами, формирующими фонд оплаты труда учреждения.

Данные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат (кроме компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.8. Выплата за классность устанавливается водителям 1 класса (имеющие категории В, С, Д, Е) - в размере 25 процентов оклада.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливаются с целью поощрения работников, внесших особый вклад в развитие отрасли.

Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «Заслуженный» устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание принимается приказом руководителя на основании заявления работника.

Выплаты по повышающему коэффициенту за почетное звание являются гарантированными выплатами, формирующими фонд оплаты труда учреждения.

Выплаты по повышающему коэффициенту за почетное звание не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.10. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других

факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.11. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов и служащих и профессий работников к соответствующим ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений определяются по результатам тарификации и аттестации работников с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания и прочего.

Тарификация работников учреждений осуществляется в соответствии с порядком проведения тарификации работников учреждений (приложение 10 к настоящему Положению).

2.12. Изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производится решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по учреждению.

Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится с даты вступления в силу:

приказа по учреждению - при изменении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

приказа исполнительного органа государственной власти Кемеровской области (организации), при которых создана аттестационная комиссия - при присвоении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, присвоении квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.13. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

### **3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

3.2. Заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты на условиях и в размерах, указанных в разделах 4 и 5 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий директору

учреждения устанавливаются Управлением социальной защиты населения администрации Таштагольского муниципального района.

Решение об установлении и снижении стимулирующих выплат директору учреждения и их конкретных размерах принимается приказом Управления социальной защиты населения администрации Таштагольского муниципального района; выплаты устанавливаются на определенный срок по итогам за фактически отработанный период (квартал, полугодие, год).

3.3. Руководителям учреждений, имеющим почетные звания Российской Федерации "Заслуженный" или имеющим ученую степень доктора наук, может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 20 процентов должностного оклада.

Руководителям учреждений, имеющим нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы", "Отличник здравоохранения", "Почетный работник образования", нагрудные знаки других отраслей социальной сферы (спорт, культура) или имеющим ученую степень кандидата наук, устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника нескольких оснований для установления персональной квалификационной надбавки, надбавка устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Решение об установлении данной стимулирующей выплаты директору учреждения принимается приказом Управлением социальной защиты населения администрации Таштагольского муниципального района на основании заявления.

3.4. Управление социальной защиты населения администрации Таштагольского муниципального района устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

#### **4. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом данных, отраженных в отчете о проведении специальной оценки условий труда, по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее, в прежних размерах.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

4.6. Выплаты работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливаются в размере 15 процентов по перечню учреждений, подразделений и должностей, указанных в Приложении 8 к настоящему Положению.

4.7. Работникам учреждений производится выплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов); за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

4.8. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. В случаях, когда данные выплаты предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

4.10. Оплата работы в праздничный день производится не менее чем в двойном размере по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

4.11 Оплата сверхурочной работы — это вознаграждение за труд, выполненный за рамками нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса). Стоимость часа равна окладу, разделенному на количество нормо-часов в учетном периоде согласно производственному календарю.

4.12. Расходы на выплату пособия за первые три дня временной нетрудоспособности выплачиваются за счет средств работодателя в случае заболевания или полученной травмы самого работника.

4.13. К компенсационным выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы работникам учреждений производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

## **5. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты, выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам, деятельность которых осуществляется в сменном режиме, предполагающем проживание работников в отделении социальной диагностики и реабилитации на протяжении смены.

5.2. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о фонде материального стимулирования труда работников (Приложение 9).

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным профсоюзным органом работников.

5.5. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются всем работникам учреждения (включая внешних совместителей) в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 3 до 5 лет	20
от 5 лет и выше	30

5.6. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

5.7. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты, устанавливается согласно приложению 11 к настоящему Положению. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях являются гарантированными выплатами стимулирующего характера, формирующими фонд оплаты труда учреждения.

5.8. Работникам учреждений устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более 1 ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, указанная выплата не выплачивается.

Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях является гарантированной выплатой стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

5.9. Работникам учреждений в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Критерии оценки разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Для каждой категории работников формируется конкретный перечень стимулирующих выплат с указанием наименования, условий и размера выплат стимулирующего характера (Приложение 9.1.).

5.10. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат и их конкретных размерах работникам учреждений принимается приказом руководителя.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на определенный срок по итогам работы за фактически отработанный период по представлению руководителя

структурного подразделения.

Руководитель учреждения вправе снять установленные стимулирующие выплаты работникам учреждения до истечения установленного срока при наличии дисциплинарных проступков или при ухудшении показателей в период действия установленных выплат.

5.11. Премирование работников учреждений по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) производится при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премия работникам учреждений по итогам работы за календарный период и ее конкретный размер устанавливается приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

5.12. Работникам учреждений, имеющим нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы", "Отличник здравоохранения", "Почетный работник образования", нагрудные знаки других отраслей социальной сферы (спорт, культура), устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.13. Работникам учреждения, осуществляющим работу по наставничеству могут устанавливаться стимулирующие выплаты в размере 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.14. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты к праздничным датам, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет), при награждении работника почетными грамотами, благодарственными письмами исполнительного органа государственной власти Кемеровской области, в ведении которого находится учреждение, в связи с выходом на пенсию (для работников, проработавших не менее 5 лет в учреждении) при достижении пенсионного возраста.

Поощрительные выплаты работникам учреждений устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится на основаниях, предусмотренных коллективным договором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда, включая экономию по вакантным ставкам.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения. Штатное расписание на 1 января должно соответствовать тарификационным спискам на 1 января.

6.2. Расчетный фонд заработной платы учреждения формируется на календарный год и включает следующее:

- 6.2.1. Фонд заработной платы по штатному расписанию, который включает в себя:
- должностные оклады руководителя, его заместителей, главного бухгалтера;
  - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, размеры которых установлены в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;
  - расходы на выплаты по повышающему коэффициенту за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения);
  - расходы на выплату по повышающему коэффициенту за почетное звание;
  - выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплаты за непрерывный стаж работы;
  - расходы на выплату ежемесячной специальной стимулирующей выплаты к заработной плате за работу в учреждениях, определенной подпунктом 5.6. настоящего Положения.

На указанные выплаты начисляется районный коэффициент.

- 6.2.2 Фонд заработной платы за замещение лиц, уходящих в отпуск.
- 6.2.3. Фонд заработной платы за работу в ночное время.
- 6.2.4. Фонд заработной платы за работу в праздничные дни.
- 6.2.5. Фонд заработной платы за сверхурочную работу.
- 6.2.6. Расходы на выплату пособия за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае заболевания или полученной травмы самого работника.
- 6.2.7. Фонд на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премирование. Размер фонда определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда.
- 6.2.8. Расчетный фонд оплаты труда не должен превышать доведенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств.
- 6.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.
- 6.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными и областными законами.
- 6.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.
- 6.6. Лица, кроме медицинских работников, не имеющие до введения новой системы оплаты труда специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, при условии, что до введения новой системы оплаты труда им были установлены максимальные оклады по ЕТС, сохраняют данные должности с установлением им окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах предусмотренного диапазона окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для данной должности согласно приложениям № 1, № 2, №3, № 4, № 5, № 6 к настоящему Положению.
- 6.7. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором учреждения самостоятельно.
- 6.8. В связи с занятостью некоторых категорий работников СРЦ Таштагольского района на работах непрерывного цикла с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ в учреждении может быть введен суммированный учет рабочего времени.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр  
для несовершеннолетних» Таштагольского района

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов  
по занимаемым должностям медицинских и фармацевтических работников**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по професси- ональной квалифи- кационной группе, руб.	Повышаю- щий коэффи- циент	Оклад (долж- ностной оклад), ставка, руб.
1	2	3	4	5
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</u></b>		<b>5121</b>		
<b>3 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Медицинская сестра</b>			
	не имеющие квалификационной категории		1,245	6374
	II квалификационная категория		1,303	6671
	I квалификационная категория		1,36	6964
	высшая квалификационная категория		1,418	7261
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</u></b>		<b>7752</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Врачи-педиатры, врачи-специалисты</b>			
	не имеющие квалификационной категории		1	7752
	II квалификационная категория		1,076	8341
	I квалификационная категория		1,253	9713
	высшая квалификационная категория		1,405	10892

Приложение 2  
к Положению по оплате труда работников  
муниципальных казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних» Таштагольского района

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по  
занимаемым должностям работников образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по профессио нальной квалифика ционной группе, руб.	Повышаю щий коэффицие нт	Оклад (должнос тной оклад), ставка, руб.
<b><u>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</u></b>		<b>4862</b>		
	<b>Помощник воспитателя</b>			
	характеристика работ: подготовка и организация занятий, создание обстановки эмоционального комфорта; осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков; участие в создании безопасной развивающей среды, соответствующей психологическим, гигиеническим и педагогическим требованиям; обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования, инвентаря; охрана и укрепление здоровья детей, присмотр и уход за ними: сопровождение на прогулки, одевание, раздевание, умывание, закаливание, купание, кормление, укладывание детей в постель; просушивание одежды		1,251	6083
<b><u>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</u></b>		<b>5121</b>		
	<b>Дежурный по режиму</b>			
	среднее профессиональное образование и подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы		1,303	6671
	высшее профессиональное образование, подготовка по установленной программе и стаж педагогической работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование, подготовка по установленной программе и стаж работы не менее 3 лет		1,36	6964

<b><u>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</u></b>		<b>6374</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
<b>1</b>	<b>Инструктор по труду</b>			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, специальная подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет		1	6374
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,046	6671
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогический работы от 5 до 10 лет		1,092	6964
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,139	7261
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория		1,216	7752
	I квалификационная категория		1,308	8341
	высшая квалификационная категория		1,524	9713
<b>2</b>	<b>Инструктор по физической культуре</b>			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1	6374
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,046	6671
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,092	6964
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,139	7261
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория		1,216	7752
	I квалификационная категория		1,308	8341

	высшая квалификационная категория		1,524	9713
<b>2 квалификационный уровень</b>				
<b>1</b>	<b>Педагог-организатор</b>			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1	6374
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,046	6671
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,092	6964
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,139	7261
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,216	7752
	II квалификационная категория		1,308	8341
	I квалификационная категория		1,524	9713
	высшая квалификационная категория		1,709	10892
<b>2</b>	<b>Социальный педагог</b>			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1	6374
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,046	6671
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,092	6964
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,139	7261
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет		1,216	7752
	II квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет		1,308	8341
	I квалификационная категория		1,524	9713
	высшая квалификационная категория		1,709	10892

<b>3 квалификационный уровень</b>				
<b>1</b>	<b>Воспитатель</b>			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1	6374
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,046	6671
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя)		1,092	6964
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя)		1,139	7261
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя)		1,216	7752
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)		1,308	8341
	I квалификационная категория		1,524	9713
	высшая квалификационная категория		1,709	10892
<b>2</b>	<b>Воспитатель семейной воспитательной группы</b>		1,709	10892
<b>3</b>	<b>Методист</b>			
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,046	6671
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет		1,092	6964
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инструктора-методиста не менее 1 года (для старших методистов)		1,139	7261

	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего методиста не менее 3 лет (для старших методистов)		1,216	7752
	II квалификационная категория		1,308	8341
	I квалификационная категория		1,524	9713
	высшая квалификационная категория		1,709	10892
<b>4 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Логопед</b>			
	высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы		1,046	6671
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,092	9664
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,139	7261
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет		1,216	7752
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория		1,308	8341
	I квалификационная категория		1,524	9713
	высшая квалификационная категория		1,709	10892

Приложение 3  
к Положению по оплате труда работников  
муниципальных казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних» Таштагольского района

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</u></b>		<b>5791</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
<b>1</b>	<b>Специалист по социальной работе</b>			
	высшее профессиональное (по профилю) образование без предъявления требований к стажу работы, или высшее профессиональное образование, индивидуальная подготовка и стаж работы в должности социального работника не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности социального работника не менее 3 лет		1,096	6351
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 1 года, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет		1,145	6630
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по		1,194	6913

	социальной работе не менее 4 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет			
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет		1,274	7382
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 7 лет		1,371	7944
	высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет и наличие научно-методических разработок по профилю работы		1,597	9248
2	<b>Специалист по работе с семьей</b>			
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, без предъявления требований к стажу работы		1,096	6351
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, и стаж работы в должности не менее 1 года		1,145	6630
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, и стаж работы в должности не менее 2 лет		1,194	6913
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, и стаж работы в должности не менее 3 лет		1,274	7382

	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, и стаж работы в должности не менее 5 лет		1,371	7944
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, стаж работы в должности не менее 5 лет и наличие научно-методических разработок по профилю работы		1,597	9248
3	<b>Психолог в социальной сфере</b>			
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности, без предъявления требований к стажу работы		1,194	6913
	высшее образование по профилю профессиональной деятельности, рекомендуется обучение по программам повышения квалификации, не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности, и стаж работы в должности психолога в социальной сфере не менее 2 лет		1,274	7382
	психолог в социальной сфере II квалификационной категории		1,371	7944
	психолог в социальной сфере I квалификационной категории, психолог в социальной сфере II квалификационной категории - заведующий отделением		1,596	9248
	психолог в социальной сфере высшей квалификационной категории при наличии научно-методических разработок по профилю работы, психолог в социальной сфере I квалификационной категории - заведующий отделением		1,791	10371

<b>2 квалификационный уровень</b>				
1	<b>специалист по реабилитационной работе</b>			
	высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам. не имеющий квалификационной категории, без предъявления требований к стажу работы		1,274	7382
	III квалификационная категория		1,371	7944
	I квалификационная категория		1,597	9248
	высшая квалификационная категория		1,791	10371
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, занятых в сфере предоставления социальных услуг»</u></b>		<b>7662</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Заведующий отделением</b>			
	высшее профессиональное образование и индивидуальная подготовка без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста не менее 5 лет		1	7662
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		1,207	9278
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет		1,353	10371

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих  
коэффициентов по занимаемым общепрофессиональным должностям руководителей,  
специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1	2	3	4	5
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</u></b>		<b>4522</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Делопроизводитель</b>			
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы		1,024	4631
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</u></b>		<b>4874</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Заведующий хозяйством</b>			
	среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет		1	4874

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		<b>5382</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
<b>1</b>	<b>Бухгалтер</b>			
	среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет		1	5382
<b>2</b>	<b>Специалист по кадрам</b>			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,076	5791
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет		1,232	6630
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет		1,284	6913
<b>3</b>	<b>Экономист, юрисконсульт</b>			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,076	5791
<b>4</b>	<b>Системный администратор</b>			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,18	6351
<b>5</b>	<b>Специалист по охране труда</b>			
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет		1,284	6913

6	<b>Инженер по нормированию труда</b>			
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет		1,076	5791
7	<b>Контрактный управляющий</b>			
	среднее профессиональное образование, дополнительное образование - программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок		1,284	6913
<b>2 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Бухгалтер II категории</b>			
	высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет		1,284	6913
2	<b>Специалист по охране труда II категории</b>			
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года		1,371	7382
3	<b>Экономист II категории</b>			
	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3 лет		1,284	6913
4	<b>Юрисконсульт II категории</b>			
	высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет		1,284	6913
5	<b>Системный администратор II категории</b>			
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера-программиста не менее 3 лет		1,284	6913

6	<b>Инженер по нормированию труда II категории</b>			
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера по нормированию труда или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет		1,284	6913
7	<b>Контрактный управляющий</b>			
	высшее образование - бакалавриат, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, стаж работы в сфере закупок не менее 3 лет		1,371	7382
<b>3 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Бухгалтер I категории</b>			
	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет		1,371	7382
2	<b>Специалист по охране труда I категории</b>			
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет		1,475	7914
3	<b>Экономист I категории</b>			
	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет		1,371	7382
4	<b>Юрисконсульт I категории</b>			
	высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет		1,371	7382
5	<b>Системный администратор I категории</b>			
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет		1,371	7382

6	<b>Инженер по нормированию труда I категории</b>			
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера по нормированию труда II категории не менее 3 лет		1,371	7382
7	<b>Контрактный управляющий</b>			
	высшее образование - специалитет, магистратура, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, стаж работы в сфере закупок не менее 4 лет		1,476	7944
<b>4 квалификационный уровень</b>				
1	<b>Ведущий бухгалтер</b>			
	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет		1,476	7944
2	<b>Ведущий экономист</b>			
	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста I категории не менее 3 лет		1,476	7944
3	<b>Ведущий юристконсульт</b>			
	высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юристконсультанта I категории не менее 3 лет		1,476	7944
4	<b>Ведущий системный администратор</b>			
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности системного администратора I категории не менее 3 лет		1,476	7944
5	<b>Ведущий инженер по нормированию труда</b>			
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера по нормированию труда I категории не менее 3 лет		1,476	7944

Приложение 5  
к Положению по оплате труда работников  
муниципальных казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних» Таштагольского района

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по  
общеотраслевым профессиям рабочих, не указанным в едином тарифно-  
квалификационном справочнике работ и профессий рабочих**

№ п/п	Наименование профессий	Оклад, ставка по профес- сиональной квалификац ионной группе, руб.	Повыша- ющий коэф- фициент	Оклад (долж- ностной оклад), ставка, руб.
1	2	3	4	5
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</u></b>		<b>4522</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
1	Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, кладовщик, кухонный рабочий		1	4522
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</u></b>		<b>4874</b>		
<b>4 квалификационный уровень</b>				
1	Водители автобусов, специальных легковых автомобилей («Технологическая» и др.) и легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обслуживаемых <*>		1,418	6913

<\*> Водителям 1 класса 4 квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» выплата за классность учтена в размере ставки заработной платы.

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по  
общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в едином тарифно-  
квалификационном справочнике работ и профессий рабочих**

Наименование профессий	Оклад, ставка по профес- сиональной квалифика- ционной группе, руб.	Повышаю- щий коэффици- ент	Оклад (должнос- тной оклад), ставка, руб.
1	2	3	4
<b><u>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</u></b>	4522		
1 и 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1	4522
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,024	4631
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	4874		
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1	4874
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,104	5382
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,188	5791
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,245	6069
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,303	6351

Примечание. Показатели для отнесения учреждений социального обслуживания населения к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением № 7 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области».

**Список должностей педагогических и других работников, непосредственно осуществляющих социальную реабилитацию, к должностным окладам которых применяется повышающий коэффициент за специфику работы в специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации (в ред. постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 17.03.2017 № 109)**

***I. Приемное отделение:***

1. Заведующий отделением
2. Специалист по социальной работе
3. Помощник воспитателя

***II. Отделение социальной диагностики и реабилитации:***

1. Заведующий отделением
2. Социальный педагог
3. Специалист по социальной работе
4. Психолог в социальной сфере
5. Воспитатель
6. Инструктор по труду
7. Логопед
8. Инструктор по физической культуре
9. Помощник воспитателя

***III. Отделение дневного пребывания:***

1. Заведующий отделением
2. Специалист по социальной работе
3. Психолог в социальной сфере
4. Воспитатель
5. Социальный педагог
6. Специалист по работе с семьей
7. Помощник воспитателя

***IV. Отделение Микрореабилитационный центр (МРЦ):***

1. Социальный педагог
2. Специалист по реабилитационной работе
3. Психолог в социальной сфере

***V. Семейная воспитательная группа:***

1. Воспитатель семейной воспитательной группы

**Номенклатура  
учреждений (подразделений) социального обслуживания населения, работа в которых  
дает право работникам на выплаты в связи с опасными для здоровья и особо  
тяжелыми условиями труда**

Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов;  
комплексные центры социального обслуживания населения;  
областной центр социальной адаптации - областной дом ветеранов;  
специальные дома для одиноких и престарелых;  
социальные гостиницы;  
санатории;  
социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних;  
социальные приюты для детей и подростков;  
центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей;  
центры социальной помощи семье и детям;  
центры психолого-педагогической помощи населению;  
центры экстренной психологической помощи по телефону;  
дома ночного пребывания, центры социальной адаптации (за исключением  
должностей персонала, непосредственно работающего с контингентом).

## **Положение о фонде материального стимулирования труда работников**

### **1 Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Таштагольского муниципального района от 25.03.2011 №215-п «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения Управления социальной защиты населения администрации Таштагольского муниципального района» в целях определения системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Таштагольского района (далее Центр), совершенствования и сохранения отраслевых особенностей оплаты труда работников.
- 1.2. Фонд на стимулирование работников составляет до 25 процентов планового фонда заработной платы и экономия фонда оплаты труда, который используется на установление стимулирующих выплат за выполнение дополнительных работ (с учетом качества, личного вклада работника), не входящих в круг должностных обязанностей, материальное поощрение работников за высокую результативность и качество работы, выполнение наиболее сложных работ, напряженность и интенсивность труда в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы Центра.
- 1.3. Результат работы специалистов Центра оцениваются в соответствии с критериями, утвержденными настоящим положением и утверждаются приказом директора Центра (в соответствии с приложением 9.1.).

### **2. Порядок осуществлений стимулирующих выплат**

- 2.1. Распределение фонда материального стимулирования производится на основании приказа директора Центра и по согласованию с выборным профсоюзным органом работников, в соответствии с критериями оценки результативности деятельности и качества работы Центра.
- 2.2. Выплаты начисляются на ставку (оклад) и предельными размерами не ограничиваются. В случаях, когда выплаты предусматриваются в процентах (%) или рублях, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из ставки (оклада) без учета других повышений и выплат.
- 2.3. Работникам Центра может оказываться материальная помощь:
  - в связи с трудной жизненной ситуацией – по согласованию с выборным профсоюзным органом работников;
  - на похороны сотрудников, близких родственников.Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя учреждения.
- 2.4. Могут выплачиваться поощрительные выплаты:
  - к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет);
  - к праздничным датам;
  - при награждении работника почетными грамотами исполнительного органа государственной власти Кемеровской области, в ведении которого находится учреждение;
  - за участие в различных конкурсах, соревнованиях;
  - по итогам летней оздоровительной кампании;
  - в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста (для работников, проработавших не менее 5 лет в учреждении).

Поощрительные выплаты работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения.

- 2.5. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат и их конкретных размерах работникам учреждений принимается приказом руководителя.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на определенный срок по итогам работы за фактически отработанный период по представлению руководителя структурного подразделения.

Руководитель учреждения вправе снять установленные стимулирующие выплаты работникам учреждения до истечения установленного срока при наличии дисциплинарных проступков или при ухудшении показателей в период действия установленных выплат.

### **3. Порядок сокращения стимулирующих выплат**

- 3.1. Нарушение трудовой дисциплины - до 100 % стимулирующих выплат.
- 3.2. Наличие финансовых нарушений, приписок и искажения отчетности – до 100 % стимулирующих выплат.
- 3.3. Наличие обоснованных жалоб - до 100 % стимулирующих выплат
- 3.4. Невыполнение должностных обязанностей - до 100 % стимулирующих выплат.
- 3.5. Невыполнение сетевых показателей в отделении - до 100 % стимулирующих выплат.
- 3.6. Несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей - до 50 % стимулирующих выплат.
- 3.7. Показатели результативности оцениваются при отсутствии объективных факторов невыполнения (карантин, чрезвычайные ситуации, капитальный ремонт и др.)

### **4. Премирование**

- 4.1. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.
- 4.2. Премирование работников Центра производится по результатам оценки деятельности Центра при наличии экономии по фонду заработной платы. При отсутствии средств, премирование работникам не производится.
- 4.3. Порядок премирования и общий размер премии для работников устанавливается директором Центра в процентном отношении к должностному окладу или рублям по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.
- 4.4. Премирование производится по результатам работы за квартал, год, при этом, премирование за IV квартал производится не позднее декабря текущего года.
- 4.5. Выдача премий производится по приказу директора Центра, как основным сотрудникам, так и работающим по совместительству.
- 4.6. Размер премии каждого работника определяется в зависимости от личного вклада в обеспечение высокой результативности работы коллектива с учетом фактически отработанного времени в квартал, год.
- 4.7. Основанием для исчисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета.
- 4.8. Директору предоставлено право лишать премии работников Центра полностью или частично за производственные упущения, нарушение трудовой дисциплины, порчу имущества, финансовые нарушения.
- 4.9. Премирование работников, работающих по совместительству, по срочному трудовому договору, производится по усмотрению администрации Центра. Увольняемым

работникам за отработанный период премия не выплачивается.

4.10. При установлении размера премии используются критерии оценки труда – размер премии до 100 % .

**Показатели и критерии оценки результатов работы специалистов муниципального казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Таштагольского района**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Значение показателя	Кол-во баллов
<b>Административный персонал</b> (заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением, заведующий хозяйством, ведущий бухгалтер, экономист, инженер по нормированию, контрактный управляющий, специалист по кадрам, специалист по охране труда, ведущий юрисконсульт, делопроизводитель, системный администратор)				
<b>Выплата за интенсивность и результативность деятельности</b>				
1	1.1.Выполнение важных и особо сложных работ	1.2.1.Выполнение дополнительных заданий по поручению непосредственного руководителя, директора учреждения	1.3.1. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки.	<b>от 1 до 7</b>
		1.2.2. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	1.3.2. Подготовка отчетной и оперативной информации по приказам, запросам и телефонограммам	<b>от 1 до 10</b>
			1.3.1 Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	<b>от 1 до 5</b>
			1.3.2. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	<b>-5</b>
2	2.1.Использование новых эффективных технологий	2.2.1.Достижение позитивных результатов работы, разработанных и внедренных в работу учреждения	2.3.1. Организация, проведение и участие в областных, городских, районных мероприятиях, открытых мероприятиях Центра	<b>от 1 до 7</b>
			2.3.2. Подготовка социальных проектов, методических материалов и индивидуальных программ	<b>от 1 до 7</b>

			2.3.3. Организация выставок, презентаций, выпуск альбомов, газет, бюллетеней, листовок; проведение лекций, бесед, выступлений	<b>от 1 до 6</b>
3	3.1.Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.2.1.Своевременное качественное выполнение плановых заданий	3.3.1. Качественное и своевременное оформление документации	<b>от 1 до 6</b>
			3.3.2. Отсутствие факторов нарушений трудового законодательства	<b>от 1 до 4</b>
			3.3.3. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий	<b>от 1 до 5</b>
		3.2.2. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	3.3.1. да/нет	<b>от 1 до 7</b>
		3.2.3. Контроль за целевым расходованием бюджетных средств	3.3.1.да/нет	<b>от 1 до 10</b>
		3.2.4. Обеспечение сохранности имущества	3.3.1. да/нет	<b>от 1 до 6</b>
4	4.1.Сложность и напряженность работы	4.2.1 Привлечение спонсорских средств	4.3.1. да/нет	<b>от 1 до 7</b>
		4.2.2. Разработка и реализация грантов	4.3.2. да/нет	<b>от 1 до 10</b>
		4.2.3. Участие в проведении косметического ремонта, сезонных работах	4.3.3. да/нет	<b>от 1 до 5</b>
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
1	1.1.Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	1.2.Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	1.3.1.Не менее 72 часов 1 раз в 5 лет	<b>от 1 до 5</b>
2	2.1.Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	2.2.1. Знание и соблюдение положений Кодекса	2.3.1. да/нет	<b>от 1 до 5</b>
		2.2.2.Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	2.3.2. да/нет	<b>от 1 до 7</b>
		2.2.3.Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей	2.3.3. да/нет	<b>от 1 до 5</b>

		2.2.4. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2.3.4. да/нет	<b>от 1 до 7</b>
3	3.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	3.2. Динамика системного участия в указанных мероприятиях	3.3.1. да (имеется) /нет	<b>от 1 до 8</b>
		3.3. Единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	3.3.2. да (имеется) /нет	<b>от 1 до 5</b>
4	4.1.Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	4.2.1.Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг	4.3.1. да/нет	<b>от 1 до 5</b>
		4.2.2. Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, организаций.	4.3.2. да/нет	<b>от 1 до 7</b>
		4.2.3. Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	4.3.3. да	<b>-7</b>
5	5.1. Участие в методической работе и инновационной деятельности	5.2.1. Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений.	5.3.1. да (имеется) /нет	<b>от 1 до 10</b>
		5.2.2. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворённом спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5.3.2. да (имеется) /нет	<b>от 1 до 5</b>
		5.2.3.Участие в работе педагогических советов, семинаров, методических объединений	5.3.3. да/нет	<b>от 1 до 5</b>

### Основной персонал

(методист, воспитатель, психолог (психолог в социальной сфере), социальный педагог, логопед, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, воспитатель семейной воспитательной группы, педагог-организатор, специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей, специалист по реабилитационной работе, медицинская сестра, врач-педиатр, врач-психиатр)

#### Выплата за интенсивность и результативность деятельности

1	1.1.Выполнение важных особо сложных работ	1.2. Выполнение дополнительных заданий по поручению непосредственного руководителя, директора учреждения	1.3.1.Организация трудового обучения и общественно-полезного труда, санитарно-гигиенических навыков обслуживаемых	от 1 до 6
			1.3.2.Сопровождение несовершеннолетних воспитанников	от 1 до 6
			1.3.3.Работа, связанная с детьми с диагнозом ВИЧ-инфекция; гепатит В, С; психическими отклонениями и наркозависимыми несовершеннолетними	от 1 до 8
2	2.1.Использование новых эффективных технологий	2.2.Достижение позитивных результатов работы, разработанных и внедренных в работу учреждения	2.3.1. Организация, проведение и участие в областных, городских, районных мероприятиях, открытых мероприятиях Центра	от 1 до 7
			2.3.2. Подготовка социальных проектов, методических материалов и индивидуальных программ	от 1 до 8
			2.3.3. Организация выставок, презентаций, выпуск альбомов, газет, бюллетеней, листовок; проведение лекций, бесед, выступлений	от 1 до 5
3	3.1.Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.2.Своевременное качественное выполнение плановых заданий	3.3.1.Низкий уровень заболеваемости воспитанников	от 1 до 3
			3.3.2.Санитарное состояние помещений	от 1 до 3
			3.3.3.Качественное и своевременное оформление документации	от 1 до 5
			3.3.4.Отсутствие факторов нарушений деятельности и трудового законодательства	от 1 до 5
4	4.1.Сложность и	4.2.1 Участие в районных и городских рейдах по	4.3.1. да/нет	от 1 до 4

	напряженность работы	профилактике безнадзорности и беспризорности		
		4.2.2. Привлечение спонсорских средств	4.3.2. да/нет	от 1 до 7
		4.2.3. Разработка и реализация грантов	4.3.3. да/нет	от 1 до 10
		4.2.4. Участие в проведении косметического ремонта, сезонных работах	4.3.3. да/нет	от 1 до 5
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
1	1.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	1.2. Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	1.3.1. Не менее 72 часов 1 раз в 5 лет	от 1 до 5
2	2.1. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	2.2.1. Знание и соблюдение положений Кодекса	2.3.1. да/нет	от 1 до 3
		2.2.2. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	2.3.2. да/нет	от 1 до 3
		2.2.3. Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей	2.3.3. да/нет	от 1 до 3
		2.2.4. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2.3.4. да/нет	от 1 до 3
3	3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	3.2. Динамика системного участия в указанных мероприятиях	3.3.1. да (имеется) /нет	от 1 до 8
		3.3. Единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	3.3.2. да (имеется) /нет	от 1 до 5
4	4.1. Участие в методической работе и инновационной деятельности	4.2.1. Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений.	4.3.1. да (имеется) /нет	от 1 до 10
		4.2.2. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворённом спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий	4.3.2. да (имеется) /нет	от 1 до 5

		социальной работы		
		4.2.3.Участие в работе педагогических советов, семинаров, методических объединений	4.3.3. да/нет	<b>от 1 до 3</b>
5	5.1. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	5.2.1.Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг	5.3.1. да/нет	<b>от 1 до 2</b>
		5.2.2. Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, организаций.	5.3.2. да/нет	<b>от 1 до 5</b>
		5.2.3. Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	5.3.3. да	<b>-5</b>
<b>Вспомогательный персонал</b> (помощник воспитателя, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, уборщик служебных помещений, водитель, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, кухонный рабочий, вахтёр, кладовщик, дежурный по режиму)				
<b>Выплата за интенсивность и результативность деятельности</b>				
1	1.1.Выполнение важных и особо сложных работ	1.2.Выполнение дополнительных заданий по поручению непосредственного руководителя, директора учреждения	1.3.1.Организация трудового обучения и общ  ественно-полезного труда, санитарно-гигиенических навыков обслуживаемых	<b>от 1 до 6</b>
			1.3.2. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки.	<b>от 1 до 4</b>
			1.3.3.Сопровождение несовершеннолетних воспитанников	<b>от 1 до 6</b>
			1.3.4.Работа, связанная с детьми с диагнозом ВИЧ-инфекция; гепатит В, С; психическими отклонениями и	<b>от 1 до 8</b>

			наркозависимыми несовершеннолетними	
2	2.1.Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	2.2.1.Своевременное качественное выполнение заданий, поручений	2.3.1. Санитарное состояние помещений	от 1 до 7
			2.3.2. Отсутствие факторов нарушений трудового законодательства	от 1 до 5
			2.3.3. Отсутствие нарушений по ТБ.	от 1 до 6
		2.2.2. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	2.3.1. да/нет	от 1 до 6
3	3.1.Сложность и напряженность работы	3.2.1 техническое обслуживание и ремонт автомобиля.	3.3.1. да/нет	от 1 до 15
		3.2.2. Участие в проведении косметического ремонта, сезонных работах	3.3.2. да/нет	от 1 до 8
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
1	1.1.Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	1.2.Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	1.3.1.да/нет	от 1 до 5
2	2.1.Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	2.2.1. Знание и соблюдение положений Кодекса	2.3.1. да/нет	от 1 до 3
		2.2.2.Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	2.3.2. да/нет	от 1 до 3
		2.2.3.Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей	2.3.3. да/нет	от 1 до 3
		2.2.4. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2.3.4. да/нет	от 1 до 3
3	3.1.Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	3.2.1. Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, организаций.	3.3.1. да/нет	от 1 до 5
		3.2.2. Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	3.3.2. да	-5



Приложение 10  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр  
для несовершеннолетних» Таштагольского района

**Порядок проведения тарификации работников муниципального казенного  
учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»  
Таштагольского района**

1. Тарификация осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, изложенных в приложениях № 1, № 2, №3, № 4, № 5, № 6 к настоящему Положению.

Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, служащих и рабочих, а также размеров выплат за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания населения приказом директора создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, специалиста по кадрам, экономиста, представителя выборного органа работников, а также других лиц, привлекаемых директором учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор учреждения или назначенный им заместитель директора.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Тарификационная комиссия оформляет результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников СРЦ Таштагольского района проводится по формам тарификационного списка № 1, 2 и 3.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация: директора учреждения, главного бухгалтера и его заместителей, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений.

По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация медицинского и фармацевтического персонала.

По форме тарификационного списка № 3 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по соответствующей ПКГ и средних размеров выплат за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

6. Исходные данные для установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы отдельных категорий работников вносятся в графу "Дополнительные сведения", а именно:

ученая степень;

почетное звание;

номер приказа, в соответствии с которым должностной оклад высококвалифицированным рабочим устанавливается на уровне оклада 4 квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

7. Если стаж работы, дающий право на установление выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания населения, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу "Дополнительные сведения".

8. В формах N 1, 2 и 3 тарификационного списка работников не отражаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера (за исключением специальной стимулирующей выплаты за работу в учреждениях социальной защиты населения и выплаты за непрерывный стаж работы), районные коэффициенты и т.д.

## ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

по состоянию на 01.01.20\_\_г.

Муниципальное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Таштагольского района

**группа по оплате труда руководителей**

№ пп	Наименование должности	Ф.И.О.	Квалификационная категория, дата присвоения, специальность, по которой присвоена категория	ПКГ и кв. уровень	Оклад (с учетом повышающих коэффициентов 1,25 за работу на селе)	Объем работы по данной должности (0,25; 0,5; 0,75; 1,0; 1,25; 1,5; 1,75; 2,0)	Итого месячный оклад	Повышение оклада в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда		Другие повышения оклада		Месячный должностной оклад с учетом объема работ	Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы (лет, месяцев, дней)	В том числе стаж непрерывной работы медицинских специалистов, работающих в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (лет, месяцев, дней)	Надбавка за продолжительность непрерывной стаж работы		Специальная надбавка за работу в учреждениях социального обслуживания населения	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку	Доп. сведения	
								9	10=9*	11	12=11*				13=8+10+12	14				15
1	2	3	4	5	6	7	8=6*7	%	руб.	%	руб.									

Председатель тарификационной комиссии

Члены тарификационной комиссии

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**

по состоянию на 01.01.20\_\_г.

**Должности медицинского и фармацевтического персонала**

№ пп	Наименование должности	Ф.И.О.	Квалификационная категория, дата присвоения,специальность, по которой присвоена категория	ПКГ и кв. уровень	Оклад (с учетом повышающих коэффициентов 1,25 за работу на селе)	Объем работы по данной должности (0,25; 0,5; 0,75; 1,0; 1,25; 1,5; 1,75; 2,0)	Итого месячный оклад	Повышение оклада в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда		Другие повышение оклада		Месячный должностной оклад с учетом объема работ	Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы (лет, месяцев, дней)	В том числе стаж непрерывной работы медицинских специалистов, работающих в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (лет, месяцев, дней)	Надбавка за продолжительность непрерывной стаж работы		Специальная надбавка за работу в учреждениях социального обслуживания населения	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку	Доп. сведения	
								9	10=9*	11	12= 11* 8				13=8+1 0+12	14				15
								%	руб.	%	руб.									

Председатель тарификационной комиссии

Члены тарификационной комиссии

## ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

### Профессии рабочих

по состоянию на 01.01.20 г.

№ пп	Наименование профессии	Ф.И.О.	ПКГ и кв. уровень	Оклад (с учетом повышающих коэффициентов 1,25 за работу на селе)	Объем работы по данной должности (0,25; 0,5; 0,75; 1,0; 1,25; 1,5; 1,75; 2,0)	Итого месячный оклад	Повышение оклада в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда		Другие повышения оклада		Месячный должностной оклад с учетом объема работ	Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы (лет, месяцев, дней)	В том числе стаж непрерывной работы медицинских специалистов, работающих в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (лет, месяцев, дней)	Надбавка за продолжительность непрерывной стаж работы		Специальная надбавка за работу в учреждениях социального обслуживания населения	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку	Доп. сведения
							9	10=9*	11	12=11*				13=8+10+12	14			
1	2	3	5	6	7	8=6*7	9	10=9*	11	12=11*	13=8+10+12	14	15	16	17=16*8	18=8*30%	19=18+17+13	20
							%	руб.	%	руб.								

Председатель тарификационной комиссии

Члены тарификационной комиссии

Приложение 11  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр  
для несовершеннолетних» Таштагольского района

**Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на  
установление выплаты за непрерывный стаж работы**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, предусмотренным в подпункте 5.5. 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 ведомственной подчиненности, социального обслуживания населения и Госсанэпиднадзора, органах социальной защиты населения, Министерстве социальной защиты населения Кемеровской области;

✓ 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 социального обслуживания населения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания 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 08.10.93 N 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, Общества Красного Креста и его организаций;

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

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

✓ время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем

увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социального обслуживания 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 здравоохранения и социального обслуживания 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.

1.2. Всем работникам, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на выплаты:

✓ 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 социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;

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

1.3. Всем 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. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

✓ со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

✓ после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 5.5. Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

✓ после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая

непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания населения;

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

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

## 2.2. Не позднее двух месяцев:

✓ со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социального обслуживания населения и должностей, указанных в подпункте 5.5. 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 5.5. 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;

✓ со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

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

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпункте 5.5. 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 должностях, перечисленных в подпункте 5.5. 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;

✓ пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социального обслуживания населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

✓ женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 5.5. 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.

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) 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. Выплаты за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

3. Перерывы в работе, предусмотренные пунктами 2.1 - 2.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

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