

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива КГБУСО «Комплексный
центр социального обслуживания
населения города Новоалтайска»

 И.В. Ходос

УТВЕРЖДЕНО:

Директор КГБУСО «Комплексный
центр социального обслуживания
населения города Новоалтайска»

 А.В. Егошина

**Положение об оплате труда работников краевого
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Комплексный центр социального
обслуживания населения города Новоалтайска»
(новая редакция)**

г. Новоалтайск
2023г.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Новоалтайска» (далее – «учреждение») вводится в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, расширения перечня предоставляемых ими услуг, повышения качества и результативности труда и регулирования условий оплаты труда работников учреждения, подведомственного Министерству социальной защиты Алтайского края (далее – «Минсоцзащита Алтайского края»).

1.2. Положение об оплате труда работников учреждения, (далее – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 №37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а так же работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом Минсоцзащиты Алтайского края от 22.10.2019 №27/Пр/374 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края», приказом Минсоцзащиты Алтайского края от 16.10.2020 №27/Пр/333 «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Алтайского края от 22.10.2019 №27/Пр/374», проектом приказа Минсоцзащиты Алтайского края от 25.05.2022 «О внесении изменений в приказ Минсоцзащиты Алтайского края от 22.10.2019 №27/Пр/374 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края», приказом Минсоцзащиты Алтайского края от 02.11.2022 «О внесении изменений в приказ Минсоцзащиты Алтайского края от 22.10.2019 №27/Пр/374 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края», приказом Минсоцзащиты Алтайского края от 30.11.2023 №27/Пр/363 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства социальной защиты Алтайского края».

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения и локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с федеральными законами,

иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а так же настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда; перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим постановлением;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени либо со сменными графиками производится пропорционально отработанному времени, норма времени определяется исходя из индивидуального графика либо по производственному календарю.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднегодовое количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели), а для

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – на среднемесячное количество рабочих часов за 3 месяца.

1.10. Условия оплаты труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

С учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью, на основании представления учреждения Минсоцзащита Алтайского края с учетом мнения заместителя Председателя Правительства Алтайского края, координирующего деятельность Минсоцзащиты Алтайского края, по согласованию с Губернатором Алтайского края, Председателем Правительства Алтайского края вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей руководителя учреждения.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год Минсоцзащитой Алтайского края.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

1.12. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания; учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

1.15. Размер средств на оплату труда работников учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.16. Повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется при принятии Правительством Алтайского края решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются трудовыми договорами согласно приложению 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размерах, указанных в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

К окладам (должностным окладам) специалистов учреждения, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утверждаемым его локальным актом либо коллективным договором, предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности (далее – «в связи со спецификой учреждения»);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) медицинского персонала за наличие квалификационной категории;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени.

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени образует новый оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения устанавливается руководителем учреждения в зависимости от типа учреждения и должностных обязанностей работника. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников в связи со спецификой учреждения в зависимости от подразделения и занимаемой должности приведены в 3 к настоящему Положению.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному труду путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) медицинского персонала за наличие квалификационной категории:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Квалификационная категория учитывается при установлении повышающего коэффициента работникам по той специальности, по которой

им присвоена квалификационная категория и которая соответствует должностным обязанностям. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия. При наличии уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию. В случае отказа специалиста от прохождения очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения. Права на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работнику, не относящиеся к медицинскому персоналу, не имеют.

2.5. Работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

при наличии ученой степени кандидата наук – 0,08;

при наличии ученой степени доктора наук – 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается только по основной работе.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается со дня её присвоения.

При этом размер выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц – при наличии ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц – при наличии ученой степени доктора наук.

2.6. Работникам, которым присвоено почетное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 0,08;

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации

аттестационной комиссии (в порядке исключения) могут быть назначены на соответствующие должности.

Положения настоящего пункта не распространяются на врачей, средний медицинский и фармацевтический персонал.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Размер выплаты составляет 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации или совета трудового коллектива.

3.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам учреждения устанавливается трудовым договором по согласованию с Минсоцзащитой Алтайского края. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

3.8. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между

сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Новоалтайска», настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет и единовременные премии, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденной Минсоцзащитой Алтайского края, либо локальным актом учреждения по согласованию с Минсоцзащитой Алтайского края.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается исходя из общего стажа в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях в следующих размерах:

4.4.1. Всем работникам учреждения:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада).

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

4.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, выплата за выслугу лет устанавливается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в пункте 4.4.1 настоящего Положения.

4.7. Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.8. Порядок исчисления стажа, дающего право на соответствующую выплату, установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

4.9. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.10. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);

соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждениями.

4.11. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.12. Рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за особые достижения в труде.

4.13. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.14. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно.

4.15. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждения. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.16. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

4.17. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или советом трудового коллектива.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений работников.

5.3. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре, локальных актах с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Новоалтайска»

Размеры

повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)
работников в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в
зависимости от подразделения и занимаемой должности

N п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
1. Повышающий коэффициент до 0,15		
1.1	Учреждения социального обслуживания и их структурные подразделения	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания контингента; должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий
2. Повышающий коэффициент до 0,25		
2.1	Психоневрологические интернаты, детские дома-интернаты для умственно-отсталых детей, реабилитационные центры (отделения) для детей и подростков с ограниченными возможностями, специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания контингента в указанных учреждениях; должности директоров, их заместителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий

Примечания:

1. Работникам, занятым на работах с разными условиями, предусмотренными в подпунктах 1 и 2, повышающий коэффициент устанавливается до 0,30.

2. В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников (при наличии) перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливается повышающий коэффициент.

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Новоалтайска»

Порядок

исчисления стажа, дающего право на надбавку к окладу
(должностному окладу) за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. работникам, предусмотренным в подпункте 4.4.1 Положения:

время работы как по основной работе, так и по на любых должностях в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях, для врачей в том числе время работы на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, 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;

1.2. работникам, предусмотренным пунктом 4.4.1 Положения, время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации, а также выполнение интернационального долга, в том числе нахождение военнослужащего в плену, при наличии справки военкомата.

2. Надбавка за выслугу лет, устанавливаемая работнику, не может быть меньше ранее установленной надбавки за непрерывный стаж работы.