

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Пензенской области от 18.07.2024 г. № 482-пП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания граждан Пензенской области» (с последующими изменениями и дополнениями), с целью обеспечения заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» (далее – Центр).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления ;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда директора Центра, заместителя директора и главного бухгалтера.

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

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих действующему законодательству.

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

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

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

руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.8. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников Центра, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, а также настоящим Положением.

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

1.10. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Центра не должна превышать 40%.

1.12. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации должностной оклад работника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации, размер повышения, ее периодичность, минимальные и максимальные размеры устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства Пензенской области.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра**

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

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по организации;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.3. Директор Центра с учетом мотивированного мнения представительного органа работников утверждает перечень профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем

умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

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

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

К окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 5 и 6 настоящего Положения).

### **4. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера Центра**

4.1. Условия оплаты труда директора Центра.

4.1.1. Заработная плата директора Центра состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

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

4.1.2. Должностной оклад директору Центра устанавливается Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области в зависимости от групп оплаты труда руководителей.

4.1.3. Директору Центра устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.1.3.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности до 1,5 раза.

Решение о введении директору Центра соответствующего повышающего коэффициента принимается Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области в зависимости от критериев оценки качества, установленных Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

4.1.3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за учёную степень:

- кандидата наук, учёную степень доцента - в размере 0,1;

- доктора наук, учёную степень профессора - в размере 0,2.

4.1.3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за почётное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения» в размере 0,1.

4.1.3.4. Повышающий коэффициент к окладу по организации до 1,5 раза.

Решение о введении директору Центра соответствующего повышающего коэффициента принимается Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области в зависимости от типа и специфики деятельности учреждения.

4.1.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, устанавливаются директору Центра с учётом условий его труда,

определённых трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.1.5. Директору Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.5.1. Надбавка за стаж работы в должности директора Центра в следующих размерах:

Стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя в организациях социального обслуживания граждан, здравоохранения, образования, культуры	Размеры надбавки за стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя в организациях социального обслуживания граждан, здравоохранения, образования, культуры (в процентах к окладу)
от 2 лет до 5 лет	20%
свыше 5 лет	30%

4.1.6. Премии по итогам работы.

Размер премии устанавливается приказом Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области с учётом результатов оценки эффективности и результативности деятельности директора Центра. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности директора Центра, а также порядок и условия выплаты премии директору Центра устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основании соответствующего приказа Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

4.2. Условия оплаты труда заместителя директора, главного бухгалтера Центра:

4.2.1. Заработная плата заместителя директора, главного бухгалтера Центра состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

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

4.2.2. Система оплаты труда заместителя директора и главного бухгалтера Центра, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальными актами Центра, трудовым договором (дополнительном соглашении к трудовому договору), на основании разделов 2,5,6 настоящего Положения.

Средняя заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера Центра не должна превышать среднюю заработную плату директора Центра за отчетный год.

4.2.3. Заместителю директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу на определенный период времени в течение советующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающей коэффициент к окладу по организации;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – не более 2,5.

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

Заместителю директора и главному бухгалтеру Центра повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается приказом директора Центра в пределах бюджетных ассигнований, экономии средств по фонду оплаты труда и выполнения установленных заданий для каждого структурного отделения. Размер повышающего коэффициента не может быть больше, чем у директора Центра.

4.2.5. С учетом условий труда заместителю директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.2.6. Заместителю директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются стимулирующие выплаты:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплата за эффективность выполняемых работ;
3. Выплаты за качество выполняемых работ.
4. Надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы:
  - заслуженный – в размере 0,1 к окладу ( должностному окладу);
  - народный – в размере 0,2 к окладу ( должностному окладу).
5. Надбавка за ученую степень, соответствующую профилю работы:
  - кандидат наук – в размере 0,1 к окладу ( должностному окладу);
  - доктор наук - в размере 0,2 к окладу (должностному окладу).
6. Выплаты за стаж непрерывной работы:

6.1. надбавка за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания граждан (приложение № 2 к настоящему Положению).

7. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

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

## **5. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам Центра осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с утвержденным разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

## **6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Центре в соответствии с утверждённым Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

6.1.1. В структурных подразделениях Центра:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- 1.1. надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- 1.2. надбавка за участие в федеральных и отраслевых программах.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- 2.1. надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов;
- 2.2. надбавка за применение в практической работе новых технологий.
- 2.3. надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы:

- заслуженный – в размере 0,1 к окладу (должностному окладу);

- народный – в размере 0,2 к окладу (должностному окладу);

2.4. надбавка за ученую степень, соответствующую профилю работы:

- кандидат наук – в размере 0,1 к окладу (должностному окладу);

- доктор наук – в размере 0,2 к окладу (должностному окладу).

3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

3.1. надбавка за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания граждан (приложение № 2 к настоящему Положению).

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе, надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы: заслуженный в размере 0,1 к окладу (должностному окладу), народный – в размере 0,2 к окладу (должностному окладу), надбавка за ученую степень, соответствующую профилю работы: кандидат наук - в размере 0,1 к окладу (должностному окладу), доктор наук – в размере 0,2 к окладу (должностному окладу).

3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

3.1. надбавка за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания граждан (приложение № 2 к настоящему Положению);

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда работников применяется премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работ.

6.3. Период, за который выплачивается премия, указывается в приказе директора Центра о премировании работников.

6.4. Премия за выполнение срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.5. Премирование осуществляется по решению директора Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- заведующих отделениями и иных работников, подчиненных заместителю директора,

по представлению заместителя директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Центра, по представлению заведующих отделениями.

6.6. При установлении стимулирующих выплат учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, государственных программ Пензенской области и муниципальных программ Пензенской области и т.д.

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

6.8. Премирование работников осуществляется на основании положения о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего характера работникам государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области», утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

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

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Центра несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работники по основному месту работы имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда Центра. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра на основании письменного заявления работника.

7.3. По должностям служащих, профессиям рабочих, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Центра, но не более чем оклад директора Центра.

7.4. Специалистам, работающим в сельской местности и (или) рабочих поселках, поселках городского типа, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, а именно: специалист по социальной работе.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения  
Пензенской области «Ресурсный центр  
социального обслуживания населения  
Пензенской области», утвержденное приказом  
директора

Таблица № 1

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Служащие первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель	5021
Служащие второго уровня	Первый квалификационный уровень	Администратор баз данных	5126
	Второй уровень	Заведующий хозяйством	5126
Служащие третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Системный администратор	6060
		Специалист по кадрам	6060
		Юрисконсульт	6687
	Третий квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	6687
		Работник	6687

		контрактной службы	
Специалисты третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	8257
Руководители		Заведующий отделением	8257

Таблица № 2

Размеры окладов (ставок) рабочих ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Рабочие первого уровня	Первый квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	4814
Рабочие второго уровня	Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5431

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения  
Пензенской области «Ресурсный центр  
социального обслуживания населения  
Пензенской области»

**Положение  
о порядке выплаты надбавки за продолжительность непрерывной  
работы в организациях социального обслуживания граждан**

**1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность  
непрерывной работы в организациях социального обслуживания  
граждан**

1.1. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания граждан устанавливаются в размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам Центра.

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

2.1. В стаж работы засчитывается время непрерывной работы:

- как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в организациях социального обслуживания, независимо от ведомственной подчиненности, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;

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

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научных организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и медицинских организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в организациях социального обслуживания граждан;

- время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных организаций высшего образования, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации и организации социального обслуживания граждан не превысил одного 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 организациях социального обслуживания граждан и медицинских организациях в период обучения студентами медицинских высших и средних профессиональных образовательных организациях, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением, если за ней следовала работа в организациях социального обслуживания граждан и медицинских организациях;

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

- время непрерывной работы в специализированных отделениях для оказания помощи лицам, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- время непрерывной работы в организациях, принимающих решения о признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании и составляющих индивидуальные программы.

2.2. Работникам при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в организациях социального обслуживания граждан и медицинских организациях стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992г.;

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

2.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

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

2.4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в организации социального обслуживания граждан, при отсутствии во время перерыва другой работы:

#### 2.4.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания граждан и медицинских организаций;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан, медицинских организациях;

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

- со дня увольнения из органов управления социального обслуживания граждан, здравоохранения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей; Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, его территориальных органов и подведомственных учреждений с должностей, по которым в трудовые функции были включены полномочия по обязательному социальному страхованию;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан, медицинских организациях;

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

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

- со дня увольнения из специализированных отделений для оказания помощи лицам, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- со дня увольнения из организаций, принимающих решения о признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании и составляющих индивидуальные программы.

#### 2.4.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания граждан и (или) медицинских организаций 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 организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях социального обслуживания и (или) медицинских организациях.

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

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

2.4.3. не позднее трех месяцев:

после окончания образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

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

2.4.5. не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организациях (подразделениях) социального обслуживания граждан и (или) в медицинских организациях.

2.4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях (подразделениях) социального обслуживания граждан и (или) в организациях здравоохранения:

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

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда или переселения по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на страховую пенсию в период работы в медицинских организациях или организациях социального обслуживания граждан;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций (подразделений) социального обслуживания граждан и (или) медицинских организаций, 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 медицинских организациях, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских организациях и др.), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских высших и средних профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания наказания в виде исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

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

2.6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой организаций социального обслуживания граждан и медицинских организаций, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

2.7. Документами для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания граждан, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений. Установленные законодательством Российской Федерации.

2.8. Размер стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания граждан подлежит изменению со дня достижения соответствующего стажа работы.

**Перечень профессий рабочих и должностей специалистов и служащих государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области», по которым устанавливаются повышающие коэффициенты**

1. Бухгалтер 1 категории;
2. Системный администратор;
3. Администратор баз данных;
4. Юрисконсульт;
5. Специалист по кадрам;
6. Работник контрактной службы;
7. Делопроизводитель;
8. Водитель автомобиля;
9. Заведующий хозяйством;
10. Уборщик служебных помещений;
11. Заведующий отделением по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №1;
12. Специалист по социальной работе отделения по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №1;
13. Заведующий отделением по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №2;
14. Специалист по социальной работе отделения по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №2;
15. Заведующий отделением по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №3;
16. Специалист по социальной работе отделения по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №3;
17. Заведующий отделением по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №4;
18. Специалист по социальной работе отделения по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №4;
19. Заведующий отделением по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №5;
20. Специалист по социальной работе отделения по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №5;
21. Заведующий отделением по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №6;
22. Специалист по социальной работе отделения по признанию граждан нуждающимися в социальном обслуживании №6;
23. Заведующий отделением развития негосударственного сектора и аналитической работы;
24. Специалист по внутреннему контролю отделения развития негосударственного сектора и аналитической работы;
25. Специалист по социальной работе отделения развития негосударственного сектора и аналитической работы;

26. Заведующий отделением по разработке и содействию апробации методик и технологий в сфере социального обслуживания;
27. Специалист по социальной работе отделения по разработке и содействию апробации методик и технологий в сфере социального обслуживания;
28. Заведующий координационным центром системы долговременного ухода;
29. Специалист по социальной работе координационного центра системы долговременного ухода.