

АДМИНИСТРАЦИЯ НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»
(СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района»)

06.07.2022

П Р И К А З

132

*Об утверждении Положения об оплате
труда работников Санкт-Петербургского
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения «Комплексный
центр социального обслуживания населения
Невского района Санкт-Петербурга»
в новой редакции*

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга» в новой редакции согласно Приложению.
2. Ввести в действие настоящее Положение с 01 октября 2022 года.
3. Главному бухгалтеру Лебедевой М.Ю. и начальнику отдела кадров Мальцевой О.В. руководствоваться в работе настоящим Положением.
4. Администратору Бакулиной С.Г. ознакомить всех работников с настоящим Приказом и Положением под подпись.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.Е. Аверьянова

СОГЛАСОВАНО
начальник отдела социальной
защиты населения
администрации Невского
района Санкт-Петербурга


Г.А. Александрова
"06" 07 2022 г.




СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета СПб ГБУСОН «КЦСОН
Невского района»


Иванова Л.Ю.
"06" 07 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБУСОН
«КЦСОН Невского района»


Аверьянова М.Е.
"06" 07 2022 г.



Положение об оплате труда работников

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга»


1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по организации оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон №531-74 от 05.10.2005 г.);
- Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27 июня 2016 г. №176-р "Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга" (далее – Методические рекомендации №176-р от 27.06.2016);
- Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16 января 2019 г. №7-р "Об утверждении порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении комитета по социальной политике Санкт-Петербурга" (далее – Распоряжение №7-р от 16.01.2019 г.);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1679 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по социальной политике Санкт-Петербурга " (далее – Постановление об оплате труда N 1679 от 01.11.2005).

1.2. Положение применяется для определения размера заработной платы (оплаты труда) работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга» (далее – Учреждение), выплачиваемой за счет субсидий на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

СОГЛАСОВАНО
начальник отдела социальной
защиты населения
администрации Невского
района Санкт-Петербурга


Г.А. Александрова
"06" 07 2022 г.




СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета СПб ГБУСОН «КЦСОН
Невского района»


Иванова Л.Ю.
"06" 07 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор СПБ ГБУСОН
«КЦСОН Невского района»


Аверьянова М.Е.
"06" 07 2022 г.



Положение об оплате труда работников

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по организации оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон №531-74 от 05.10.2005 г.);
- Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27 июня 2016 г. №176-р "Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга" (далее – Методические рекомендации №176-р от 27.06.2016);
- Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16 января 2019 г. №7-р "Об утверждении порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении комитета по социальной политике Санкт-Петербурга" (далее – Распоряжение №7-р от 16.01.2019 г.);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1679 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по социальной политике Санкт-Петербурга " (далее – Постановление об оплате труда N 1679 от 01.11.2005).

1.2. Положение применяется для определения размера заработной платы (оплаты труда) работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга» (далее – Учреждение), выплачиваемой за счет субсидий на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы работников учреждений социальной защиты, размер которой устанавливается законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год (далее - базовая единица);

базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) - величина, отражающая уровень образования руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты (далее - базовый коэффициент);

базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад (оклад), ставка заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, исчисляемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

учреждение социальной защиты - государственное (казенное, бюджетное или автономное) учреждение социальной защиты, находящееся в ведении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга;

должность - первичная штатная единица, определяющая содержание и объем полномочий занимающего ее руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения социальной защиты за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

доплата - дополнительная выплата к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы, носящая компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работников учреждения социальной защиты, которая связана с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий труда выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

повышающий коэффициент - относительная величина, применяемая для определения размера повышения базового оклада;

работник учреждения социальной защиты - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением социальной защиты и занимающее должность руководителя, специалиста и служащего или выполняющее работы по профессии рабочего в соответствии со штатным расписанием учреждения социальной защиты;

работодатель - учреждение социальной защиты, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

система оплаты труда - совокупность взаимосвязанных элементов оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты), доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

условия оплаты труда - совокупность норм оплаты труда (тарифных ставок (окладов), должностных окладов, ставок заработной платы, доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера), установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников учреждения социальной защиты;

фонд оплаты труда (ФОТ) - фонд денежных средств, сформированный учреждением социальной защиты для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждений социальной защиты, включающий:

фонд должностных окладов (ФДО) - часть фонда оплаты труда, направляемая на выплату должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, специалистов и служащих учреждения социальной защиты, а также на выплату тарифных ставок (окладов) рабочих указанного учреждения с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат (ФНД) - часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, в соответствии с системой оплаты труда, действующей в учреждении социальной защиты.

Иные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, предусмотренных действующим законодательством.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Санкт-Петербурга, нормативными правовыми актами Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4.1. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Учреждения устанавливаются Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – Комитет).

1.4.2. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга».

1.5. Организация оплаты труда работников Учреждения основана на следующих принципах:

1.5.1. Дифференциация заработной платы работников Учреждения в зависимости от занимаемой должности.

1.5.2. Обеспечение зависимости размера оплаты труда от квалификации работников Учреждения, условий их труда, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, а также масштаба и уровня управления Учреждением.

1.5.3. Применение надбавок и доплат компенсационного характера.

1.5.4. Формирование системы стимулов, направленных на повышение профессионально-квалификационного уровня работников Учреждения, применение выплат стимулирующего характера.

1.5.5. Обеспечение единого порядка проведения аттестации и тарификации руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения.

1.5.6. Установление единых правил повышения тарифной ставки (оклада) рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

1.5.7. Соответствие системы оплаты труда, действующей в Учреждении, трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

1.5.8. Применение Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусмотренных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5.9. Установление соответствующих доплат в случае, если минимальный размер заработной платы работника Учреждения не соответствует минимальному размеру заработной платы, предусмотренному Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий календарный год.

1.6. Классификация персонала Учреждения

1.6.1. Классификация персонала Учреждения (далее - классификация) - это группировка работников Учреждения по ряду признаков.

1.6.2. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения предполагает общепринятую классификацию должностей (профессий) работников на категории: руководители, специалисты, служащие, рабочие.

Отнесение должностей к соответствующей категории осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых трудовых функций (работ), составляющих содержание

труда работника. При этом к категории "рабочие" относятся лица (работники), принятые на

выполнение работ с достаточно высокой долей физической нагрузки.

1.6.3. В качестве основных источников установления наименования должностей (профессий) признаются:

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР).

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

1.7. В соответствии с содержанием трудовых функций персонал Учреждения распределяется на следующие группы:

1.7.1. *Основной персонал* - работники Учреждения, непосредственно предоставляющие услуги по социальному обслуживанию населения, а также их прямые руководители.

1.7.2. *Административно-управленческий персонал* - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) предоставления социальных услуг населению, а также выполняющие административные функции для обеспечения деятельности Учреждения.

1.7.3. *Вспомогательный персонал* – работники Учреждения, создающие условия для оказания социальных услуг, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.8. Учреждением Приказом № 99 от 18.05.2021г. утверждены перечни должностей (профессий), относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

1.9. Финансовым обеспечением на выплату заработной платы являются субсидии на выполнение государственного задания и средства от приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления должностного оклада руководителям, специалистам и служащим

2.1. Должностной оклад руководителя, специалиста и служащего Учреждения определяется путем суммирования базового оклада и сумм от произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2. Базовый оклад

2.2.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения и определяется по формуле:

$$B_o = B_e \times K_o \quad /1/,$$

где:

B_o - размер базового оклада, руб.;

B_e - размер базовой единицы, руб.;

K_o - величина базового коэффициента.

2.2.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения, устанавливается в порядке, предусмотренном [Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год](#).

2.2.3. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) определяется в соответствии с достигнутым руководителем, специалистом, служащим Учреждения уровнем образования (Приложение №1 к Положению).

2.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу и порядок их установления

2.3.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителям, специалистам и служащим Учреждения применяются для определения размера должностного оклада указанных работников и устанавливаются исходя из:

стажа работы - коэффициент стажа работы ($K_{ст}$), Приложение №2 к Положению;

условий труда, типов и видов учреждений социальной защиты - коэффициент специфики работы ($K_{спец}$); Приложение №3 к Положению

квалификации работника - коэффициент квалификации работника (Ккв) Приложение №4 к Положению;

масштаба и сложности руководства Учреждением - коэффициент масштаба управления (Кмасшт) Приложение №6 к Положению;

должности, занимаемой работником в системе управления Учреждением, - коэффициент уровня управления (Купр) Приложение №7 к положению.

2.3.2. Спорные вопросы, связанные с порядком применения повышающих коэффициентов, а также установлением их величины, решаются тарификационной комиссией Учреждения, Комиссией по трудовым спорам.

Решение тарификационной комиссии оформляется протоколом заседания тарификационной комиссии.

2.4. Исчисление должностного оклада руководителей, специалистов и служащих

2.4.1. Размер должностного оклада руководителей всех уровней учреждения (ДОрук) исчисляется по формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кспец} + \text{Бо} \times \text{Ккв} + \text{Бо} \times \text{Кмасшт} + \text{Бо} \times \text{Купр} \quad /2/,$$

где:

ДОрук - размер должностного оклада руководителей всех уровней учреждения, руб.

Кспец – коэффициент специфики;

Ккв- коэффициент квалификации;

Кмасшт – коэффициент масштаба управления;

Купр – коэффициент уровня управления

где:

2.4.2. Размер должностного оклада специалиста учреждения (ДОсп) исчисляется по формуле:

$$\text{ДОсп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кст} + \text{Бо} \times \text{Кспец} + \text{Бо} \times \text{Ккв} \quad /3/$$

где:

ДОсп - размер должностного оклада специалиста учреждения, руб.

Кст – коэффициент стажа;

Кспец – коэффициент специфики;

Ккв- коэффициент квалификации

2.4.3. Размер должностного оклада служащего учреждения (ДОсл) исчисляется по формуле:

$$\text{ДОсл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кст} + \text{Бо} \times \text{Кспец} + \text{Бо} \times \text{Ккв} \quad /4/$$

где:

ДОсл - размер должностного оклада служащего учреждения, руб.

Кст – коэффициент стажа;

Кспец – коэффициент специфики;

Ккв- коэффициент квалификации

2.4.4. Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения (далее - изменение должностного оклада) в связи с изменением базового коэффициента или повышающего коэффициента (повышающих коэффициентов) осуществляется на основании решения тарификационной комиссии.

2.4.5. Изменение должностного оклада оформляется соответствующим приказом руководителя учреждения.

2.4.6. В случаях если изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные настоящим Положением, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника

производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

3. Оплата труда рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе [тарифной сетки](#), установленной Законом Санкт-Петербурга (далее - тарифная сетка). Тарифная сетка представлена в таблице 1.

Таблица 1

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.2. Размер должностного оклада рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент тарифной сетки.

3.2.1. Размер должностного оклада рабочих Учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с [Законом](#) Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета тарифных окладов рабочих, согласно [Приложению N 4](#) к Постановлению об оплате труда N 1679 от 01.11.2005.

При наличии у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из двух оснований по выбору рабочего.

3.2.2. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

3.2.3. Конкретный размер повышения должностного оклада рабочего в соответствии с коэффициентом специфики устанавливается тарификационной комиссией.

3.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые рабочим, исчисляются с учетом коэффициента квалификации и коэффициента специфики, предусмотренного по соответствующим типам учреждений социальной защиты на конкретных рабочих местах.

3.4. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга с учетом [Приложения N 2](#) к Постановлению об оплате труда N 1679.

На основании [Приложения N 2](#) к Постановлению об оплате труда N 1679 в Учреждении утверждается Перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки (далее - Перечень).

Указанный Перечень утверждается приказом руководителя Учреждения, изданным с учетом мнения профсоюза либо по согласованию с ним.

4. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, или в абсолютных размерах.

К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе: при выполнении работы в ночное время ([статья 154 ТК](#)

РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни ([статья 153 ТК РФ](#)), совмещении профессий или должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором ([статья 151 ТК РФ](#)), а также при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Оплата труда в ночное время

4.2.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов последующего дня) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. При этом повышенная оплата работы обеспечивается путем применения доплат к должностному окладу за каждый час такой работы (далее - доплата).

4.2.2. Доплата производится независимо от режима рабочего времени, установленного работнику (сменный, неполное рабочее время и др.), а также и в тех случаях, когда ночные часы совпадают с нерабочими праздничными или выходными днями.

При этом работникам учреждения за каждый час их работы в ночное время производится доплата в размере 50 процентов стоимости должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Стоимость должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н.

4.2.3. Рабочим учреждения доплата за работу в ночное время производится исходя из размера должностного оклада с учетом коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

4.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

4.3.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день осуществляется всем работникам Учреждения за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни.

В тех случаях, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

4.3.2. В случае привлечения работника к работе в установленный графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

4.3.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с работодателем. При этом за каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

4.3.4. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад, тарифную ставку (оклад).

4.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

4.4.1. Совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, квалифицируется как выполнение работником дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должностей.

Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ - выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работник может выполнять дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.4.2. В любом из случаев, перечисленных в [пункте 4.4.1](#) настоящего Положения, дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняются в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются с письменного согласия работника.

4.4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение должностей (профессий), работнику производится доплата за совмещение должностей и профессий (далее - доплата).

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда.

4.4.4. Размеры доплат не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.5. При отсутствии работника (в случае отпуска, болезни и по др. основаниям) исполнение обязанностей по должности возлагается на одного или нескольких работников

4.4.6. Совмещение профессий (должностей), а также о расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ оформляется приказом директора Учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты.

4.4.7. Размер доплат при увеличении числа обслуживаемых граждан сверх норматива устанавливается:

- социальным работникам отделений социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, и специализированных отделений социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, 10% от должностного оклада за каждого обслуживаемого гражданина сверх установленного норматива;

- медицинским работникам отделений социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, и специализированных отделений социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, 10% от должностного оклада за каждого обслуживаемого гражданина сверх установленного норматива;

4.4.8. В остальных случаях руководителям, специалистам и служащим на установление доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть направлено не более 50% должностного оклада отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределены эти доплаты.

4.4.9. Работникам Учреждения, совмещающим должности по категории рабочие, размер доплат может быть установлен до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности.

4.4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания по вакантной ставке размер доплат устанавливается от должностного оклада лица исполняющего обязанности.

4.4.11. Доплаты за совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника могут устанавливаться наряду с надбавкой за профессиональное мастерство, высокую квалификацию, другие виды надбавок.

4.4.12. Работникам, которым по основной профессии (должности) льготы (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день), установленные действующим законодательством не

предусмотрены, а по совмещаемой профессии (должности) предусмотрены, эти льготы предоставляются только за те дни, в которые работник работал по совмещаемой профессии (должности) не менее половины рабочего дня.

4.4.13. Рабочим Учреждения компенсационные выплаты производятся исходя из тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента квалификации и коэффициента специфики.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты – это денежные выплаты, направленные на стимулирование к качественному и результативному труду, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, включающий в себя перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности, максимальные размеры и порядок расчета, закреплены в Положении о материальном стимулировании работников СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района».

6. Ежемесячные выплаты молодым специалистам учреждения социальной защиты

6.1 Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам - работникам Учреждения, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

6.2. Указанные выплаты устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу молодого специалиста и рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку заработной платы.

6.3. Размеры выплат молодым специалистам представлены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование ежемесячных выплат	Категория работников (получателей ежемесячных выплат)	Размер ежемесячных выплат, руб.
Ежемесячные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год и плановый период на возмещение нормативных затрат на предоставление государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. При расчете средств по вакантным должностям Учреждение руководствуется следующими правилами:

средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,5, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,33, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,28, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

При формировании ФДО по вакантным должностям (профессиям) учитывается коэффициент специфики работы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Законом о бюджете Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.

7.3. При формировании ФНД в составе указанного фонда предусматриваются денежные средства в расчете на год:

- на оплату труда в ночное время;
- на оплату труда в нерабочие праздничные дни;
- на надбавки за непрерывный стаж работы;
- на замену уходящих в отпуск;
- на доплаты до целевого значения категориям работников Учреждения по Указу Президента РФ

№597 от 07.05.2012 г.

7.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала Учреждения не должна превышать 40 процентов в фонде оплаты труда.

8. Иные выплаты работникам

8.1. К иным выплатам относятся:

- выходное пособие;
- дополнительные меры социальной поддержки работников;
- компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ.

8.2. Выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК

8.3. Дополнительные меры социальной поддержки работников Учреждения установлены Законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. N 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга".

Порядок их выплат определен Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10 октября 2013 г. N 773 "О мерах по реализации главы 9 "Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений" Закона Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга". Дополнительные меры социальной поддержки выплачиваются за счет средств субсидии на иные цели.

8.4. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с законодательством РФ.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда по табелю (по часам).

9.2. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

9.3. При выплате заработной платы Учреждение в письменной форме (расчетным листком) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.4. Форма расчетного листка утверждена в учетной политике Учреждения.

9.5. Заработная плата выплачивается работнику «14» и «29» числа месяца.

9.6. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.8. Заработная плата выплачивается путем зачисления денежных средств на карточный счет работника (основание – личное заявление работника).

9.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 137 ТК РФ) и иными федеральными законами.

9.10. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также если органом по рассмотрению индивидуальных споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое, или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Ограничения, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %. (статья 138 ТК РФ).

9.12. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику, от работодателя производится в сроки, определенные статьей 140 ТК РФ. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

9.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ).

9.14. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

9.15. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей заработной платы работника.

9.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя, принимаемым в порядке ст. 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса РФ.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента их утверждения.

10.3. Приложения к Положению:

Приложение 1 – Базовый коэффициент,

Приложение 2 – Коэффициент стажа,

Приложение 3 – Коэффициент специфики,

Приложение 4 – Коэффициент квалификации,

Приложение 5 – Коэффициент масштаба управления,

Приложение 6 – Коэффициент уровня управления,

Приложение 7 – Надбавки за непрерывный стаж работы.

Базовый коэффициент

1. Согласно действующему законодательству в Российской Федерации получение образования определенного уровня и достижение соответствующего образовательного ценза подтверждается следующими документами:

Основное общее образование, подтверждается аттестатом об основном общем образовании;

Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании;

Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)

Высшее образование, подтверждается дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки, дипломом магистра, специалиста, бакалавра

2. Образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и реализующие общеобразовательные (за исключением дошкольных) и профессиональные образовательные программы, выдают лицам, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию, документы государственного образца об уровне образования и(или) квалификации, заверяемые печатью соответствующего образовательного учреждения.

3. Документы государственного образца о соответствующем уровне образования являются основанием для установления руководителям, специалистам и служащим учреждения базового коэффициента в соответствии с законом №531-74 от 05.10.2005 г.:

3.1. Руководителям, специалистам и служащим, завершившим обучение по образовательным программам бакалавриата, программам подготовки специалиста и программам магистратуры и получившим соответственно квалификации "бакалавр", "специалист", "магистр", базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим высшее образование.

3.2. Руководителям, специалистам и служащим, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

3.3. Руководителям, специалистам и служащим, завершившим обучение по образовательной программе среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена и получившим документ государственного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена.

3.4. Руководителям, специалистам и служащим, завершившим обучение по образовательной программе среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и получившим документ государственного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

3.5. Руководителям, специалистам и служащим, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих

(служащих).

3.6. Служащим, завершившим обучение по образовательной программе «основное общее образование» или «среднее общее образование» и получившим документ государственного образца о основном общем образовании или среднем общем образовании, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим основное общее образование или среднее общее образование.

4. Документ об образовании, выданный образовательным учреждением, не имеющим государственной аккредитации, не дает права на установление руководителю, специалисту и служащему базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

В этом случае указанным работникам учреждения социальной защиты базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее общее образование.

5. При установлении базового оклада руководителей, специалистов и служащих учреждения базовый коэффициент определяется с учетом тарифно-квалификационных (квалификационных) требований к профилю полученного образования.

В тех случаях, когда профиль образования, полученного руководителем, специалистом и служащим в период его работы в учреждении социальной защиты не соответствует квалификационным требованиям, повышение величины базового коэффициента не осуществляется.

5.1. При определении базового оклада медицинских работников зачету подлежат документы о высшем, среднем профессиональном, начальном профессиональном медицинском (фармацевтическом) образовании.

5.2. Для руководителей, занимающих должности из числа медицинского или фармацевтического персонала, имеющих высшее медицинское или фармацевтическое образование, устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий высшему уровню образования - 1,5.

В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например среднее профессиональное или высшее), устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

6. Величина базового коэффициента, предусмотренная законом №531-74 от 05.10.2005 представлена в таблице 3.

Таблица 3

Величина базового коэффициента

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое	1,4	1,4	1,4

	дипломом бакалавра			
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена;	1,33	1,33	1,33
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица

7. Руководители, специалисты и служащие учреждения при получении образования соответствующего уровня имеют право на изменение должностного оклада со дня принятия решения Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца о соответствующем уровне образования и(или) квалификации.

Руководители, специалисты и служащие учреждения при восстановлении документов об образовании имеют право на изменение должностного оклада с даты представления работником документа государственного образца о соответствующем уровне образования и(или) квалификации в кадровую службу учреждения.

Коэффициент стажа

1. При определении коэффициента стажа работы (далее - коэффициент стажа) учитываются следующие виды стажа:

педагогическим работникам - стаж педагогической работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли "Образование", а также время работы (службы) в органах управления образованием и органах управления социальной защитой населения (социального обеспечения);

медицинским работникам - стаж медицинской работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли "Здравоохранение", а также время работы (службы) в органах управления здравоохранением и органах управления социальной защитой населения (социального обеспечения);

специалистам по социальной работе, социальным работникам, а также специалистам и служащим, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37, - стаж работы в учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также в учреждениях, финансируемых в сметном порядке за счет средств государственного бюджета СССР (далее - бюджетные организации).

Зачету подлежит также работа на выборных должностях в указанных организациях, военная и приравненная к ней служба, то есть служба в Вооруженных силах, иных войсках и военных формированиях СССР и Российской Федерации.

Примерный укрупненный перечень учреждений, финансируемых в сметном порядке из государственного бюджета СССР до 1991 года, приведен в приложении № 3 к Методическим рекомендациям №176-р от 27.06.2016.

2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, а также в случае ее утраты, может быть установлен на основании надлежащим образом оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (далее - Справка).

Справка должна содержать следующие данные:

полное наименование организации в соответствии с ее Уставом или Положением;

наименование должности, которую занимал работник согласно штатному расписанию соответствующей организации;

период работы в должности;

сведения о документах, на основании которых выдана Справка (приказы, штатные расписания, тарификационные списки, архивные описи, учетные карточки членов профсоюзов (КПСС, ВЛКСМ и др.);

дата выдачи справки.

Стаж работы может быть подтвержден и на основании показаний двух и более свидетелей, знающих работника по совместной работе в учреждении. При этом показания свидетелей, подтверждающих стаж совместной работы, должны быть удостоверены в нотариальном порядке.

В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление такой записи производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку.

Если организация, которая внесла неправильную или неточную запись, реорганизована, то исправления осуществляются ее правопреемником, а в случае ликвидации - работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа.

Все исправления в трудовой книжке производятся в порядке, предусмотренном Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек".

3. Величина коэффициента стажа приводится в таблице 4.

Таблица 4

Величина коэффициента стажа

Стажевые группы	Величина коэффициента стажа для специалистов и служащих (Кст)	
	Специалисты	Служащие
20 и более лет	0,50	0,50
от 10 до 20	0,40	0,40
от 5 до 10	0,35	0,35
от 2 до 5	0,25	0,25
от 0 до 2	0,05-0,20	0,05-0,20

3.1. Коэффициент стажа учитывается при установлении должностного оклада работникам, занимающим должности, относящиеся к должностям специалистов и служащих.

Руководителям всех уровней, иным работникам, занимающим должности, приравненные к должности руководителя, а также рабочим коэффициент стажа при определении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) не применяется

3.2. Коэффициент стажа в стажевой группе от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,2 специалистам и служащим Учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением, являющимся их основным местом работы.

В случае, если специалисты и служащие не соответствуют указанным требованиям, то коэффициент стажа имеет значение «0,05».

3.3. Абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего по данному основанию исчисляется по формуле:

$$AK_{ст} = B_0 \times K_{ст} \quad /5/,$$

где:

$AK_{ст}$ - абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего в соответствии с коэффициентом стажа, руб.;

B_0 - базовый оклад специалиста или служащего, руб.;

Кст - величина коэффициента стажа.

4. Изменение должностного оклада специалиста и служащего Учреждения в связи с изменением стажа работы осуществляется на основании приказа директора Учреждения с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу, предусмотренную таблицей 4.

В случае перевода в установленном порядке работника с должности, предусматривающей право на установление коэффициента стажа, на другую должность (работу), не предусматривающую такого права, отмена коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником новых должностных обязанностей по профессии (должности), на которую он переведен в соответствии с приказом Учреждения.

В случае перевода в установленном порядке работника с должности, предусматривающей право на установление коэффициента стажа, на другую должность, предусматривающую право на установление коэффициента стажа работы в иной величине, установление нового коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником должностных обязанностей по должности, на которую он переведен в соответствии с приказом Учреждения.

Коэффициент специфики

1. Коэффициент специфики работы (далее - коэффициент специфики) определяется в зависимости от отнесения учреждения социальной защиты к соответствующему типу согласно Приложению №4 к Постановлению об оплате труда №1679 от 01.11.2005, Распоряжением №7-р от 16.01.2019 г. и Методическими рекомендациями №176-р от 27.06.2016

Величина коэффициента специфики приводится в таблице 5.

Таблица 5

Величина коэффициента специфики

Коэффициент специфики	Тип учреждения социальной защиты	Величина коэффициента специфики (Кспец)	
		Руководители, специалисты, служащие	Рабочие
	Тип 1	0,2-1,5	0,2-0,8
	Тип 3	0,15-1,4	0,15-0,7

1.1. Коэффициент специфики является интегральным (совокупным) показателем, включающим в себя коэффициенты, отражающие:

тип, вид учреждения социальной защиты (далее - коэффициент типа);

условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье руководителей, специалистов, служащих и рабочих (далее - коэффициент условий труда);

прочие условия труда - условия труда, связанные с особенностями занимаемой работником учреждения социальной защиты должности или профессии, но не характеризующиеся факторами производственной среды и трудового процесса (далее - коэффициент прочих условий труда).

1.2. Коэффициент специфики определяется по формуле:

$$K \text{ спец.} = K \text{ спец. Т.} + K \text{ спец. УТ.} + K \text{ спец. ПУТ.} \quad /6/,$$

где:

K спец. Т — коэффициент типа;

K спец. УТ - коэффициент условий труда;

K спец. ПУТ - коэффициент прочих условий труда.

При этом величина коэффициента специфики, установленная учреждением социальной защиты, не может превышать размеры указанного коэффициента, предусмотренные Постановлением об оплате труда №1679 от 01.11.2005, установленные для соответствующих типов учреждений социальной защиты.

1.2.1 Размеры коэффициента типа (K спец.Т)

Размер коэффициента типа определяется Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга и обуславливается только видом учреждения социальной защиты, и не зависит от категории, к которой относится должность, занимаемая работником (руководитель, специалист, служащий) или выполняемой работы (рабочий).

Отнесение Учреждения к соответствующему типу учреждения приведено в таблицу 6.

Таблица 6

№ п/п	Вид учреждений	Тип учреждений
1.	Государственное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга»	Тип 3
2.	Отделение социальной помощи для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях, и лиц без определенного места жительства и занятий	Тип 1

Размер коэффициента типа представлен в таблице 7.

Таблица 7

Размер коэффициента типа

Тип учреждения	Наименование категорий работников	Размер коэффициента типа
Тип 1	Руководители Специалисты Служащие Рабочие	0,4
Тип 3	Руководители Специалисты Служащие Рабочие	0,30

1.2.2. Коэффициент условий труда (Кспец.УТ)

Учреждение, согласно штатному расписанию, не имеет должностей, связанных с вредными и опасными условиями труда. В связи с этим коэффициент условий труда в Учреждении не установлен.

1.2.3. Коэффициент прочих условий труда (Кспец.ПУТ)

Коэффициент прочих условий труда предполагает особенности содержания и характера труда работников Учреждения. Устанавливается в составе коэффициента специфики работникам, занимающих должности и по основаниям, предусмотренным Примерным перечнем должностей служащих и профессий рабочих в соответствии с таблицей 3 Методических рекомендаций №176-р от 27.06.2016.

Коэффициент прочих условий труда может применяться в отношении следующих категорий работников Учреждения:

1) Работников, занятых работой на персональном компьютере более 50 процентов рабочего времени в течение рабочего дня (смены), которым не предусматривается коэффициент условий труда в составе коэффициента специфики.

Критерии, в соответствии с которыми определяется размер коэффициента прочих условий труда по указанному основанию, представлены в таблице 8.

Таблица 8

Критерии размера коэффициента прочих условий труда

Коэффициент прочих условий труда	Объем занятости работника учреждения на персональном компьютере в течение рабочего дня (в процентах)	Размер коэффициента прочих условий труда*
	от 50,1 до 51,9	0,02
	от 52 до 59,9	0,04
	от 60,0 до 69,9	0,06
	от 70,0 до 79,9	0,08
	свыше 79,9	0,10
* Размер коэффициента прочих условий труда может быть повышен до 0,15 в пределах фонда оплаты труда		

2) Работников, занятых в условиях режима рабочего дня, разделенного на части, установленного в соответствии со статьей 105 Трудового кодекса Российской Федерации. Коэффициент прочих условий труда для данных работников определяется Учреждением самостоятельно в размерах от 0,02 до 0,15.

3) Работников, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 года N 85. Коэффициент прочих условий труда для данных работников определяется Учреждением самостоятельно в размерах от 0,02 до 0,15.

4) Работников Учреждения, занимающих другие должности (профессии). Коэффициент прочих условий труда может устанавливаться в составе коэффициента специфики по другим основаниям, предусмотренным Примерным перечнем. При этом указанные основания должны быть подтверждены:

для руководителей – Положением о подразделении;

для специалистов – должностной инструкцией;

для рабочих – инструкцией о профессиональных обязанностях и правилами внутреннего трудового распорядка.

Коэффициент прочих условий труда для данных работников определяется Учреждением самостоятельно в размерах от 0,02 до 0,40 в соответствии с рекомендуемыми размерами коэффициента прочих условий труда, устанавливаемых работникам учреждений социальной защиты, занимающих отдельные должности, содержащихся в приложении N 2 к Распоряжению №7-р от 16.01.2019 г., а директору Учреждения решением Администрации Невского района Санкт-Петербурга.

1.3. Коэффициент прочих условий труда определяется тарификационной комиссией и утверждается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного Комитета в виде Перечня должностей служащих и профессий рабочих, которым предусматривается коэффициент прочих условий.

Коэффициент квалификации

1. Коэффициент квалификации согласно Закона Санкт-Петербурга предусматривает:

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за ученую степень;

коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде.

1.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам при работе по должности (специальности), которая соответствует присвоенной квалификационной категории.

1.2. Коэффициент квалификации за ученую степень руководителям и специалистам устанавливается на основе дипломов о присвоении ученых степеней, выданных Высшей Аттестационной Комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) в установленном порядке. При этом коэффициент квалификации за ученую степень устанавливается руководителям и специалистам, имеющим степени по направлениям, соответствующим профилю работы или деятельности Учреждения.

1.3. Коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР, или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде устанавливается при наличии у работников Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР, или почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю Учреждения или выполняемой работе.

1.4. Работникам Учреждения, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, два и более почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР, два и более ведомственных знака отличия в труде, при определении коэффициента квалификации учитывается только одно из почетных званий или один из ведомственных знаков по выбору работника Учреждения.

При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде рекомендуется руководствоваться Приказом Росстандарта от 12.12.2014 №2019-ст "О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора информации о населении (ОКИН) ОК 018-2014".

1.5. Величина коэффициента квалификации приведена в таблице 9.

Таблица 9

Величина коэффициента квалификации

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации (К _{кв})		
	руководители	специалисты	служащие
Квалификационные категории:			
высшая категория	0,30	0,30	-
ведущая категория	0,25	0,25	-
первая категория	0,20	0,20	-
вторая категория	0,10	0,10	-

Ученая степень:			
кандидат наук	0,35	0,35	-
доктор наук	0,40	0,40	-
Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40	0,40	0,40
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

1.6. При расчете должностного оклада работников Учреждения коэффициент квалификации определяется путем суммирования не более трех коэффициентов, а именно: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание Российской Федерации, СССР (или за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР) или за ведомственный знак отличия в труде.

1.7. Изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится в следующие сроки при наступлении соответствующих событий:

присвоении (повышении) квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;

присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия решения диссертационным советом по присуждению ученых степеней, но не ранее принятия решения президиумом ВАК России о выдаче диплома кандидата наук; при присуждении ученой степени доктора наук - с даты решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;

присвоении почетного звания Российской Федерации, СССР (почетного спортивного звания Российской Федерации) - с даты присвоения в установленном порядке почетного звания Российской Федерации, СССР (почетного спортивного звания Российской Федерации);

награждении ведомственным знаком отличия в труде - с даты награждения в установленном порядке указанным знаком.

Коэффициент масштаба управления

1. Коэффициент масштаба управления представляет собой объемный показатель деятельности Учреждения и характеризует масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней Учреждения.

1.1. Коэффициент масштаба управления предусматривает отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей (далее - группы по оплате труда).

1.1.1 Согласно Постановления об оплате труда №1679 от 01.11.2005 и Методическими рекомендациями №176-р от 27.06.2016 порядок отнесения учреждений социальной защиты к группам по оплате труда устанавливается Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

1.1.2 Группа по оплате труда определяется в соответствии с показателями, оцениваемыми в баллах (объемными показателями). В соответствии с распоряжением Администрации Невского района Санкт-Петербурга Учреждение отнесено к первой группе по оплате труда руководителей

1.1.3. В случаях, когда показатели изменяются в течение календарного года, группа по оплате труда подлежит изменению, с даты решения Администрации Невского района об изменении группы по оплате труда Учреждения.

1.2 Величина коэффициента масштаба управления приведена в таблице 10.

Таблица 10

Величина коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда руководителей Учреждения	Величина коэффициента масштаба (Кмасшт)
Группа 1	0,10-0,70

Директору Учреждения в соответствии с распоряжением Администрации Невского района Санкт-Петербурга коэффициент масштаба управления утвержден в размере– 0,6. Размер коэффициента масштаба управления остальным руководителям Учреждения приведен в таблице 11.

Таблица 11

Размер коэффициента масштаба управления руководителей Учреждения

Должность руководителя	Коэффициент
Директор	0,7
Заместители директора, главный бухгалтер	0,65
Главный специалист по защите информации	0,5
Заместитель главного бухгалтера, заведующие структурных подразделений (отделений) Учреждения, к функциям которых относится непосредственное обслуживание граждан	0,41
Начальник отдела кадров, начальник планово-экономическим отделением, заведующий организационно-методическим отделением	0,34
Прочие руководители	0,28

1.3 В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба

управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента масштаба управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом директора Учреждения.

Коэффициент уровня управления

1. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям всех уровней.

Определяющим условием при установлении указанного коэффициента является уровень должности, занимаемой руководителем, в системе управления Учреждением.

Величина коэффициента уровня управления приведена в таблице 12.

Таблица 12

Величина коэффициента уровня управления

Уровни управления	Величина коэффициента уровня управления (Купр)	Наименование должности руководителя структурного подразделения
Уровень 1	0,80	Директор
Уровень 2	0,70	Заместители директора, главный бухгалтер, главный специалист по защите информации
Уровень 3:		
Подуровень 1	0,40	Руководители структурных подразделений Учреждения, которые участвуют в представлении социальных услуг, согласно Приложению 3 Методических рекомендаций, заместитель главного бухгалтера.
Подуровень 2	0,30	начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; заведующий организационно-методического отделения
Подуровень 3	0,20	Заведующий хозяйственной частью

2. В случае перевода в установленном порядке руководителя любого уровня Учреждения на должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента уровня управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом директора Учреждения.

Надбавки за непрерывный стаж работы

1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливаются руководителям всех уровней в следующих максимальных размерах:

Стаж работы (лет)	Размер надбавки, в %
От 0 до 2	Не устанавливается
От 2 до 5	5
Свыше 5	10

2. Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из должностного оклада руководителя, без учета других надбавок и доплат.

3. Руководителям, замещающим должность в порядке совместительства, надбавки выплачиваются и по должности, которые руководитель замещает по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок:

4.1. В стаж работы руководителя засчитывается:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работы 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, а также в учреждениях социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

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

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим, фармацевтическим, педагогическим дисциплинам, а также по дисциплине "Социальная работа" в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 года № 1002 "О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения";

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

время непрерывной работы, как по основной, 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;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

4.2. В стаж работы руководителей при условии, если перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки, засчитывается:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ; а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

4.3. В стаж работы руководителей без каких-либо условий и ограничений засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР, Российской Федерации, СНГ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и России, выполнения интернационального долга, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4.4. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки, сохраняется при поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии другой работы во время перерыва, в следующих случаях:

4.4.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей медицинского, педагогического персонала, должностей «социальный работник», «специалист по социальной работе», а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов здравоохранения, социального обслуживания населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений), осуществляющих функции учреждений здравоохранения, независимо от форм собственности, созданных в результате реорганизации учреждений здравоохранения, если работник находился в штате указанного учреждения здравоохранения до его реорганизации.

4.4.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации и в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в

учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения и на должностях медицинского и педагогического персонала, а также на должностях социального работника и специалиста по социальной работе.

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 семьи, находившихся за границей вместе с работником.

4.4.3. Не позднее трех месяцев:

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

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), 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 учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, не считая времени переезда.

4.4.4. Не позднее шести месяцев:

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

4.4.5. Не позднее одного года:

со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если военной службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения или социальной защиты населения на должностях социального работника или специалиста по социальной работе.

4.4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения и социальной защиты населения на должностях медицинского и педагогического персонала, а также должностях социального работника и специалиста по социальной работе:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

получающим пособие по безработице, стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости населения, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости населения 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 социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволившихся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений) здравоохранения и социальной защиты населения с должностей медицинского и педагогического персонала, а также с должностей социального работника или специалиста по социальной работе, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел; занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

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

работы в учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, утвержденную в установленном порядке, а также в учреждениях, на предприятиях, организациях системы социальной защиты населения в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях, высших и средних образовательных учреждениях по специальности «Социальная работа», на подготовительных

отделениях указанных образовательных учреждений.

4.5 Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.4.1-4.4.5 данного Приложения, в стаж непрерывной работы, дающей право на надбавки за непрерывный стаж работы, не включаются.

4.6 В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, утвержденной в установленном порядке, за исключением случаев, определенных пунктом 4.4.7 данного Приложения.