



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 июля 2017 г. № 320-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения Брянской области

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания Брянской области.

2. Департаменту семьи, социальной и демографической политики Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения, находящихся в ведении Брянской области, в соответствии с прилагаемым Положением.

3. Руководителям государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения утвердить положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения Брянской области, утвержденным настоящим постановлением.

4. Данное постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2017 года.

5. Опубликовать постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Щеглова Н.М.

Губернатор



А.В. Богомаз

Приложение
к постановлению Правительства
Брянской области
от 17 июля 2017 г. № 320-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных казенных учреждений
социальной защиты населения и социального обслуживания населения
Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения Брянской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулируемыми вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

Системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений – отделов социальной защиты населения (учреждения социальной защиты (ОСЗН)) и государственных казенных учреждений – комплексных центров социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий (учреждения социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ)), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения социальной защиты населения и социального обслуживания населения.

Положение содержит:

размеры окладов (должностных окладов) работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Месячная заработная плата работников учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.4. Оплата труда работников учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения социальной защиты населения (отдел социальной защиты населения – ОСЗН) и государственного казенного учреждения социального обслуживания населения (комплексный центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий – КЦСА БОМЖ).

Фонд оплаты труда учреждений формируется на штатную численность учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), исходя из объема средств, предусмотренных департаменту семьи, социальной и демографической политики Брянской

области (далее – департамент) на оплату труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ).

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в соответствии с Порядком, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения социальной защиты (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ)

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителей и специалистов учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25 % и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), осуществ-

ляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ)

3.1. Размеры должностных окладов медицинских работников по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	4 600
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	медицинский дезинфектор, инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре	5 000
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая, лаборант	5 200

3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, фармацевт	5 500
4 квалификационный уровень	фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, зубной врач	5 700
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	5 900
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	6 200
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	7 400

3.2. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		

	социальный работник	4 900
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	5 700
2 квалификационный уровень	медицинский психолог	5 800
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	заведующий отделением (отделом)	7 400

3.3. Размеры должностных окладов работников по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, секретарь, комендант, агент по снабжению	4 600
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник	4 700

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом	4 900
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: техник II категории	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	5 100
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: техник I категории	
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер по ремонту, специалист по кадрам, психолог, экономист, юрисконсульт	5 500
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер-программист II категории (программист II категории), инженер по ремонту II категории, психолог II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории	5 600
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер-программист I кате-	5 700

	гории (программист I категории), инженер по ремонту I категории, психолог I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории	
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий инженер-программист (ведущий программист), ведущий инженер по ремонту, ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	5 800

3.4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	4 600
2 разряд	4 650
3 разряд	4 700
4 разряд	4 750
5 разряд	4 800
6 разряд	4 850
7 разряд	4 900
8 разряд	4 950

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

3.5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Санитарка палатная, санитарка-ваннщица, санитарка-буфетчица, санитарка-уборщица, санитарка сопровождающая	4 600
Специалист по охране труда	5 500
Специалист по охране труда II категории	5 600
Специалист по охране труда I категории	5 700
Специалист отдела социальной защиты населения 2 категории	5 900
Заведующий медицинским кабинетом	6 200
Специалист отдела социальной защиты населения 1 категории	7 100
Ведущий специалист отдела социальной защиты населения	8 000
Начальник отдела	9 100
Главный специалист отдела социальной защиты населения	9 200

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), их заместителей и главных бухгалтеров

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) определяется трудовым договором.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости и группировка по ним учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	17 950
II	16 670
III	14 820
IV	12 920
V	9 300

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) устанавливаются трудовым договором на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждения социального обслуживания населения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) утверждаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера государственных учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения:

для руководителя учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в размере до 5;

для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в размере до 4.

При установлении условий оплаты труда руководителей учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) исполнительный орган власти, осуществляющий в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

5.2. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.3. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время.

5.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным и трудовым договором.

5.5. Работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 50 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работникам учреждений социального обслуживания населения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за качественное выполнение работ;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы (государственные казенных учреждения социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ));
- надбавка за выслугу лет (государственные казенных учреждения социальной защиты населения (ОСЗН));
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения социальной защиты населе-

ния (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Порядок и условия премирования работников учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) определяется Положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения социальной защиты населения и социального обслуживания населения.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается при:
присвоении второй квалификационной категории в размере 10 процентов должностного оклада;

присвоении первой квалификационной категории в размере 20 процентов должностного оклада;

присвоении высшей квалификационной категории в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории. В случае отказа специалиста от прохождения очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения установленного срока ее действия и оплата производится без учета надбавки за наличие квалификационной категории.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

6.3. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) на определенный срок (месяц) при:

соблюдении требований законодательства об определении категорий и оказании мер социальной поддержки отдельным категориям граждан;

соблюдении требований административных регламентов, стандартов, технологий при оказании государственных услуг отдельным категориям граждан;

соблюдении установленных сроков оказания государственных услуг;

отсутствии обоснованных жалоб на работников учреждения социальной защиты населения (ОСЗН);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения социальной защиты населения (ОСЗН);

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности учреждения социальной защиты населения (ОСЗН).

Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) в размере:

до 25 % оклада (должностного оклада) (для начальника учреждения социальной защиты населения (ОСЗН), специалистов и служащих);

для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, – в пределах фонда оплаты труда.

Премия выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ, которая осуществляется:

для начальника учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения социальной защиты населения локальным нормативным актом исполнительного органа власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяемых локальным нормативным актом учреждения социальной защиты населения (ОСЗН), утверждаемых с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества и устанавливается:

начальнику учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) – приказом исполнительного органа власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом начальника учреждения социальной защиты населения (ОСЗН).

6.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и учреждений социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

для начальника учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и директора учреждения социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) – локальным нормативным актом исполнительного органа власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и учреждения социального обеспечения населения (КЦСА БОМЖ).

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

начальнику учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и директору учреждения социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) – приказом исполнительного органа власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ).

6.4.1. При установлении надбавки за интенсивность труда работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) учитываются:

интенсивность и напряженность работы, определяемая с учетом установленных нормативов доступности государственных услуг;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения социальной защиты населения (ОСЗН);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа службы социальной защиты населения.

Работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) надбавка за интенсивность труда устанавливается на определенный срок (месяц).

Размер надбавки за интенсивность труда может устанавливаться:

начальнику учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) до 60 процентов должностного оклада;

заместителям начальника и главному бухгалтеру учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) до 15 процентов должностного оклада;

главным специалистами (экономистам, программистам, юристам) до 85 процентов должностного оклада;

остальным работникам до 60 процентов должностного оклада.

6.4.2. При установлении надбавки за интенсивность труда работникам учреждений социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) учитываются:

высокая производительность и эффективность труда;

совершенствование организации труда;

дополнительная нагрузка;

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

Размер надбавки за интенсивность труда работникам учреждений социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) может устанавливаться до 100 процентов должностного оклада.

6.4.3. При установлении надбавки за интенсивность труда водителям учреждений за управление транспортными средствами различных категорий учитывается:

управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и Е, – 10 процентов должностного оклада;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и Е, – 25 процентов должностного оклада.

6.5. Премия за высокие результаты работы устанавливается:

за высокие достижения в работе;

за применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;

за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

за обеспечение эффективности работы.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Указанные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) рабочим учреждений, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Решение о премировании принимается руководителем учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер премии за выполнение важных и ответственных работ может устанавливаться до 20 процентов к окладу в зависимости от объема, сложности и важности выполняемых работ.

Премия выплачивается работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ)

единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждений социального обслуживания (КЦСА БОМЖ) населения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения:

В размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов должностного оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов должностного оклада – для всех категорий работников учреждений социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки работникам социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности, исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

6.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН), занимающих должности служащих (специалистов, рабочих – отделы социальной защиты населения городов и районов Брянской области):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 10 процентов должностного оклада;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 15 процентов должностного оклада;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 20 процентов должностного оклада;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 30 процентов должностного оклада.

Порядок исчисления стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН), занимающих должности служащих, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

6.9. Премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитывается:

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

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Премирование работников учреждения социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

6.10. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера работникам учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

7. Заключительные положения

В качестве дополнительной гарантии в сфере оплаты труда работникам учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) производится выплата разовой материальной помощи к очередному отпуску в размере 2 тысячи рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основной работе один раз в календарном году.



Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
социальной защиты населения и социаль-
ного обслуживания населения Брянской
области

Группы государственных казенных учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) и социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) в зависимости от критериев масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения

1. Учреждения социальной защиты населения (ОСЗН):

Группа учреждений социальной защиты населения в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения социальной защиты населения
	численность населения муниципального образования, человек
V	до 5 000
IV	от 5 001 до 10 000
III	от 10 001 до 20 000
II	от 20 001 до 50 000
I	от 50 001 и более

Для учреждений социальной защиты населения (ОСЗН) юго-западных городов и районов области, исполняющих функции по реализации законодательства о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС, группа по оплате труда руководителей устанавливается на 1 группу выше.

Перечень юго-западных городов и районов:

г. Клинцы;
г. Новозыбков;
Климовский район;
Новозыбковский район;
Гордеевский район;
Злынковский район;
Красногорский район;
Клинцовский район;
Стародубский район.

Для учреждений социальной защиты населения (ОСЗН), исполняющих государственные полномочия Брянской области в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения на территории двух и более муниципальных образований, группа по оплате труда начальника устанавливается на 1 группу выше.

2. Учреждения социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ) (со стационаром):

Группа учреждений социального обслуживания населения в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения социального обслуживания населения
	число сметных коек
V	до 50
IV	51 – 100
III	101 – 250
II	251 – 400
I	401 и более

Комплексные центры социальной адаптации лиц без определенного места жительства и занятий (со стационаром) относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от среднегодового количества койко-мест.



Приложение 2

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения и социального обслуживания населения Брянской области

П О Р Я Д О К

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в государственных казенных учреждениях социального обслуживания населения (государственные казенные учреждения – комплексные центры социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий)

1. В стаж работы засчитывается всем работникам учреждений социального обслуживания населения (КЦСА БОМЖ):

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;

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

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

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и 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 работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ России, СВР России, Спецсвязь ФСО России, ФСЖВ России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, ФТС 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 военно-служащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной

службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания населения и здравоохранения не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских высших и профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

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

2. Всем работникам социального обслуживания населения при условии, если нижеперечисленным 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 незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

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

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

3. Всем работникам учреждений социального обслуживания населения без каких-либо условий и ограничений:

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

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения и здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления 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 социальной защиты и здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

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

4.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, 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 за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социального обслуживания населения;

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.

4.3. Не более трех месяцев:

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

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

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

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

4.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, Госсанэпиднадзора 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 социального обслуживания населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1 – 4.7 приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

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



Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
социальной защиты населения и социаль-
ного обслуживания населения Брянской
области

П О Р Я Д О К

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет в государственных казенных учреждениях социальной защиты населения (государственные казенные учреждения – отделы социальной защиты населения городов и районов Брянской области)

1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется постоянно действующей аттестационной комиссией.

2. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки по должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго, третьего и четвертого уровней» и «Руководители» отделов социальной защиты населения городов и районов области, включается:

трудовая деятельность в органах государственной власти субъектов РФ и иных государственных органов, образованных в соответствии с конституцией (уставом) субъектов РФ, местных органах самоуправления, а также в организациях и учреждениях, осуществлявших в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления до 31 декабря 1991 года;

трудовая деятельность в учреждениях и организациях системы социальной защиты населения как по основному месту работы, так и в порядке совместительства.

3. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

периоды службы в органах внутренних дел Российской Федерации, федеральных органах налоговой полиции, таможенных органах Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

периоды военной службы граждан, в частности:

время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

период времени призыва на военные сборы, привлечение на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

периоды работы в должности руководителя (генеральный директор, директор (начальник, управляющий), председатель) государственного производственного предприятия (объединения);

время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью «Социальная политика»;

время работы в должностях руководителей, специалистов и служащих в аппаратах профсоюзных органов всех уровней (по 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях в этих органах;

время их обучения в учебных заведениях с отрывом от работы (службы) в связи с направлением соответствующим государственным органом (учреждением или организацией системы социального обслуживания населения) для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, средних профессиональных учебных заведениях и учреждениях дополнительного образования;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в вышеуказанных органах власти, учреждениях и организациях;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в органах государственной власти и местного самоуправления, в организациях и учреждениях системы социальной защиты населения;

период временной нетрудоспособности;

время, когда работник организаций и учреждений системы социальной защиты не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время работы в государственных и муниципальных учреждениях и организациях в должностях, для замещения которых необходимо юридическое, экономическое и социальное образование;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если непосредственно перед этим работник состоял в трудовых отношениях с вышеуказанными органами власти, учреждениями и организациями;

по заявлению работника на основании решения аттестационной комиссии в стаж, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, в порядке исключения могут включаться иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

4. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет по должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» и «Рабочие» учреж-

дений социальной защиты населения (ОСЗН) засчитывается общий трудовой стаж работы.

5. Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

