



**Министерство социальной и демографической политики
Забайкальского края
ПРИКАЗ**

«15» декабря 2025 г.

№ 1986

г. Чита

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников учреждений, подведомственных Министерству социальной и
демографической политики Забайкальского края**

В соответствии с Положением о Министерстве социальной и демографической политики Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» **приказываю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края.
2. Директорам государственных учреждений привести в соответствие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда в соответствии с настоящим Примерным положением в месячный срок со дня вступления в силу настоящего приказа.
3. Признать утратившим силу приказы Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее – Министерство):
 - от 23 октября 2024 года № 1476 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края»;
 - от 03 февраля 2025 № 120 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края»;
 - от 29 мая 2025 № 699 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края»;

- от 17 июля 2025 № 959 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края»;

- от 30 сентября 2025 № 1321 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края».

4. Разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabayкальскийкрай.рф>), на официальном сайте Министерства социальной и демографической политики Забайкальского края (<https://minsoc.75.ru>).

Министр



В.В.Чипизובה

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства социальной
и демографической политики

Забайкальского края

от 25 декабря 2025 года № 1986

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**Об оплате труда работников учреждений, подведомственных
Министерству социальной и демографической политики
Забайкальского края****1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждений (далее - Положение), подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края (далее - Учреждение), определяет условия и порядок оплаты труда и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников учреждений.

Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон об оплате труда работников), постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Постановление № 488) в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, Постановлением № 488.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения на основании настоящего Положения.

1.5. В целях установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам в учреждении создается постоянно действующая комиссия по оплате труда (далее - Комиссия).

1.6. Комиссия действует на основании утверждаемого руководителем Положения о постоянно действующей комиссии по оплате труда и руководствуется в своей работе настоящим Положением и другими действующими федеральными и краевыми нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда в соответствии с требованиями по разграничению полномочий в области оплаты труда, установленными статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Результаты работы комиссии оформляются соответствующим протоколом.

1.7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.9. Фонд оплаты труда работников в краевых учреждениях формируется ежегодно, устанавливается на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности.

1.10. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.11. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников и после согласования с Министерством утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.

Ответственность за соблюдением законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.12. Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае если месячная заработная плата работников учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждений.

1.13. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), заключаемый между работником и работодателем.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждений устанавливаются руководителем краевого учреждения на основании настоящего Положения.

Наименований должностей (профессий) работников учреждений должно полностью соответствовать наименованию должностей (профессий), указанных в профессиональных квалификационных группах (далее - ПКГ).

Оклады устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.2. Размер окладов по должностям работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размер окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников учреждений, отнесенным к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Размер окладов (должностных окладов) по должностям работников, отнесенным к ПКГ других видов экономической деятельности (образование, культура), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, от 05.05.2008 № 216н, от 27.02.2012 № 165н, установлены в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.5. Размер окладов по должностям, отнесенным к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6. Размер окладов по профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 5.1 к настоящему Положению.

2.8. Оклады (должностные оклады) специалистов учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25%.

Данный повышающий коэффициент к должностному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к образованному (новому) окладу.

3. Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие

компенсационные выплаты:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) доплата за работу в ночное время;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах края в размерах, установленных законодательством);

д) доплаты за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день.

3.2. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу). Размер надбавки устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

3.3. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений социального обслуживания и здравоохранения устанавливается в размере в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.4. Доплаты работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры доплат и срок, на который они назначаются, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника. Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

Чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов вводятся, суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 152 ТК РФ).

3.6. Размер часового оклада при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. В составе заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и минимального значения размера заработной платы, в соответствии с частью 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2022 года № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» выплаты, установленные за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не учитываются.

3.8. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

4. Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат

4.1. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждений включаются:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- система премирования.

4.2. Работникам учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу:

10% - при выслуге от 1 года до 3 лет;

20% - при выслуге от 3 до 5 лет;

30% - при выслуге свыше 5 лет.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Подтверждением для установления надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) служит трудовая книжка и иные документы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, по которым возможно подтверждение трудового стажа.

4.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам:

а) являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с краевыми учреждениями трудового договора.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с краевым учреждением трудового договора, в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

б) относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, – ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого

года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с государственным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

4.4. В соответствии со статьей 2 Закона Забайкальского края «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесение изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» устанавливается надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах.

Размеры, условия и порядок предоставления указанной надбавки утверждены постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368.

4.5. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения, государственного учреждения здравоохранения.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 8 к настоящему Положению.

4.6. Система премирования работников учреждений устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по итогам работы за месяц и направлена на улучшение качества работы персонала учреждения. Примерные показатели эффективности и результативности деятельности отдельных категорий работников приведены в приложении № 10 к настоящему Положению.

Локальными нормативными актами учреждений утверждаются показатели эффективности и результативности работы по каждой должности и профессии работников учреждения, а также балльная оценка каждого показателя. Сумма премиального месячного фонда рассчитывается как произведение количества человек *i*-категории и максимально возможного количества набранных баллов. Максимально набранная сумма баллов не может превышать 100 баллов. Сумма денежных средств, высвободившаяся по итогам расчета размеров премий работникам, в результате применения показателей эффективности и результативности работы распределяется между работниками *i*-категории, набравшими более 85 баллов пропорционально набранным баллам.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работнику не начисляется премия по итогам периода.

4.7. Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения знаком "Отличник социально-трудовой сферы".

При премировании по итогам выполнения особо важных и срочных работ учитывается:

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

- непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и краевых целевых программ;

- непосредственное осуществление профессиональной деятельности по воссоединению детей с родными семьями.

4.8. Размер, порядок и условия выплаты единовременной премии устанавливаются учреждениями самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размер премии работникам учреждения устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период по решению руководителя на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.9. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются и выплачиваются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и предусматриваются в трудовых договорах, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с Положением.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.10. На стимулирующие выплаты направляются средства бюджета, а также используются средства, полученные учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

4.11. Выплаты, указанные в разделе 4 носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад и начисляются работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В соответствии с пунктом 14 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Забайкальского края,

утвержденного Постановлением № 488 и согласно перечню краевых учреждений, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 года № 524 «Об утверждении Перечня краевых казенных и бюджетных учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь» работникам ГКУ «Краевой центр социальной защиты населения» Забайкальского края при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов).

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами краевых учреждений.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Коллективным договором и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ
по должностям работников, занятых в сфере предоставления
социальных услуг

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Социальный работник	Не установлен	11381
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Инспектор (ГКУ «КЦСЗН»);	Не установлен	13999
инспектор 1 категории (ГКУ «КЦСЗН»)		14586
Инструктор-методист по лечебной физкультуре;	1	12527
специалист по социальной работе		12163
Медицинский психолог; инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	2	14293
Ведущий инспектор (ГКУ «КЦСЗН»)	Не установлен	14883
Главный инспектор (ГКУ	Не установлен	15820

«КЦСЗН»)		
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Заведующий отделением (социальной службой)	Не установлен	
в том числе:		
<p>Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с численностью обслуживаемых до 200 чел. 16474 - с численностью обслуживаемых свыше 200 чел. 17259 <p>Заведующий другим отделением в учреждении (стационарным, милосердия и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в домах-интернатах и других учреждениях по стационарному обслуживанию, отнесенным ко 2, 3, 4 группам по оплате труда директоров; 18826 - в комплексных центрах социального обслуживания населения, имеющих обособленные структурные подразделения, реабилитационных центрах, центрах медико-социальной реабилитации инвалидов, центрах психолого-педагогической помощи населению, и комплексных центрах социального обслуживания, отнесенных ко 18826 		

2 группе по оплате труда директоров;	
- в учреждениях, не относящихся к вышешоименованным учреждениям;	17259
- в домах-интернатах с мощностью отделений милосердия свыше 60 коек	20004

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ
по должностям медицинских и фармацевтических работников

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)	
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Санитарка, санитарка (мойщица), сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	1	11 796	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Наименование должностей	Квалификационный уровень	Наличие квалификационной категории	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
Медицинский дезинфектор; инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии	1	Без квалификационной категории	10055
		2 квалификационная категория	11172
		1 квалификационная категория	11699
		Высшая квалификационная категория	12224
Медицинская сестра диетическая; лаборант, помощник врача-эпидемиолога	2	Без квалификационной категории	10551
		2 квалификационная категория	11723
		1 квалификационная категория	12276

		категория Высшая квалификационная категория	12827
Медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник	3	Без квалификационной категории	10661
		2 квалификационная категория	11846
		1 квалификационная категория	12404
		Высшая квалификационная категория	12961
Медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; акушерка; зубной врач; фельдшер; фельдшер-лаборант	4	Без квалификационной категории	10908
		2 квалификационная категория	12120
		1 квалификационная категория	12691
		Высшая квалификационная категория	13261
Старшая медицинская сестра	5	Без квалификационной категории	11158
		2 квалификационная категория	12398
		1 квалификационная категория	12982
		Высшая квалификационная категория	13565
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Наименование должностей	Квали фикац ионны й уровен ь	Наличие квалификационной категории	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
Врачи-специалисты	2	Без квалификационной категории	15608

		2 квалификационная категория	17342
		1 квалификационная категория	18159
		Высшая квалификационная категория	18975

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ
по должностям работников, отнесенных к профессиональным
квалификационным группам других видов экономической деятельности

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)	
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Помощник воспитателя	1	11642	
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Наименование должностей	Квалификационный уровень	Наличие квалификационной категории	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
Инструктор по труду; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; старший вожатый	1	Без квалификационной категории	13575
		2 квалификационная категория	14933
		1 квалификационная категория	15612
		Высшая квалификационная категория	16290
Педагог-организатор; педагог дополнительного образования; социальный педагог	2	Без квалификационной категории	13835
		2 квалификационная категория	15219
		1 квалификационная категория	15910

		категория Высшая квалификационная категория	16602
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3	Без квалификационной категории	14094
		2 квалификационная категория	15504
		1 квалификационная категория	16209
		Высшая квалификационная категория	16914
Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	4	Без квалификационной категории	14349
		2 квалификационная категория	15784
		1 квалификационная категория	16501
		Высшая квалификационная категория	17218
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Наименование должностей	Квалификационн ый уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)	
Аккомпаниатор; культорганизатор	Не установлен	11642	
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Наименование должностей	Квалификационн ый уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)	
Библиотекарь	Не установлен	12527	
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Наименование должностей	Квалификационн	Рекомендуемый	

	ый уровень	размер оклада (руб.)
Инструктор по адаптивной физической культуре	1	11145
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер	2	11970

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)
по профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные
должности руководителей, специалистов и служащих»**

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор по перевозке грузов; экспедитор; специалист по охране труда; Агент по снабжению	11351
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11642
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; техник;	11941
1	техник-программист; техник-смотритель;	

	секретарь; специалист по закупкам	
2	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	12230
3	Заведующий производством (шеф- повар); начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); заведующий прачечной. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12820
4	Механик; мастер участка. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13409
5	Начальник гаража; начальник цеха (участка)	14080
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1	Бухгалтер; документовед; инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по ремонту; инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инспектор центра занятости населения;	13999

1	инженер по охране труда; инженер-программист (программист); администратор баз данных; специалист по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт	
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14294
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14586
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14883
	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам (для ГКУ «КЦСЗН» Забайкальского края)	16209
5	Заместитель начальника (ГКУ «КЦСЗН»);	16467
	главные специалисты: в отделах, отделениях;	15176
	заместитель главного бухгалтера	16209
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1	Начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово- экономического отдела;	15473

	начальник отдела (ГКУ «КЦСЗН»)	16682
2	Главный механик; главный энергетик; главный экономист	15765
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;	16060
	заместитель руководителя межрайонного филиала (ГКУ «КЦСЗН»);	17562
	руководитель межрайонного филиала (ГКУ «КЦСЗН»)	20660

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ
по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Наименование профессий	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
1	<p>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; повар; машинист компрессорных установок; тракторист; истопник; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; рабочий по уходу за животными; обувщик по 	9716
1		

	ремонт обуви; котлочист; продавец продовольственных товаров; плотник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; пекарь; столяр; кондитер; слесарь-сантехник; лифтер; швея; тестовод; оператор котельных; слесарь по ремонту автомобилей	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Наименование профессий	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельных; коневод; парикмахер; кастаньяш; кладовщик; приемщик пункта проката; гладильщик; машинист насосных установок; овощевод; тестовод; свиновод	10010
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	10304
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и	10563

	профессий рабочих: санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов, водитель автомобиля	
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: буфетчик; официант	11188
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; машинист бульдозера; электрогазосварщик; слесарь- ремонтник; оператор котельной; слесарь по ремонту тепловых сетей; оператор электронно-вычислительных машин	11484
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник; слесарь по ремонту тепловых сетей	11776

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5.1

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)
по должностям, не включенным в профессиональные
квалификационные группы**

Квалификационный уровень	Наименование профессий	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
2	Помощник по уходу	11320

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплате за работу в ночное время работникам учреждений,
подведомственных Министерству социальной и демографической
политики Забайкальского края**

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, условия и порядок предоставления доплаты за работу в ночное время работникам учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края (далее - учреждения).

2. Работникам сторожевой охраны учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3. Работникам учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

4. Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок.

5. Доплата за работу в ночное время производится в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавке работникам учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, порядок и условия выплаты надбавки работникам учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края (далее – учреждения) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в отрасли социального обслуживания (далее - надбавка).

2. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в учреждениях выплачивается в составе заработной платы в следующих размерах:

1) 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при непрерывном стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет;

20 процентов оклада (должностного оклада) при непрерывном стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет;

30 процентов оклада (должностного оклада) при непрерывном стаже работы (выслуге лет) свыше 5 лет.

3. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета повышений оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, других повышений, надбавок и доплат.

4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности персонала учреждений, надбавка выплачивается и по совмещаемым должностям.

5. При исчислении стажа непрерывной работы (выслуге лет), дающего право на получение надбавки, в стаж работы засчитывается:

1) работникам за время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях;

2) работникам за время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания, учреждениях образования:

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

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

время работы в централизованных бухгалтериях при медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания, образования при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания, учреждениях образования;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных организаций высшего образования, в т.ч. организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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 Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции Российской Федерации;

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

учреждение социального обслуживания 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 медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организациях, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

3) работникам (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;

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения 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) работникам 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;

5) работникам - время непрерывной работы в специализированных автотранспортных предприятиях, выездных бригадах станций (отделений) скорой медицинской помощи;

6) в надбавку за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) включаются периоды работы в органах сферы занятости населения в Российской Федерации и СССР независимо от продолжительности и количества перерывов в работе.

6. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания;

со дня увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

со дня прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социального обслуживания, органов Государственного комитета санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

со дня увольнения из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

2) не позднее двух месяцев:

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

со дня возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях. 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;

3) не позднее трех месяцев:

со дня окончания высшей или средней профессиональной образовательной организации, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

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

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях.

7. 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: 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 трудоустройства;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из медицинской организации или учреждения социальной защиты населения (по старости, по 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, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего

(лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в медицинских организациях.

8. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

9. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1 - 5 пункта 6 настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

10. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций, учреждений социального обслуживания, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Положении.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание работникам учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание работникам учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края (далее - учреждения).

2. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание является стимулирующей выплатой и устанавливается в целях материального поощрения труда работников учреждения. Данная надбавка учитывается при формировании планового фонда оплаты труда.

3. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам учреждений на основании приказа директора учреждения в следующих размерах:

1) Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1.1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

1.2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при

условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

1.3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ведомственные знаки отличия: почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения» при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

4. Работникам учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

5. При увольнении работника надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание выплачивается пропорционально отработанному времени

6. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

МЕТОДИКА
формирования фонда оплаты труда учреждений, подведомственных
Министерству социальной и демографической политики
Забайкальского края

1. Фонд оплаты труда, источники, состав

1.1 Фонд оплаты труда (ФОТ) - общая сумма денежных средств, направленных на оплату труда работникам учреждений, подведомственных Министерству социальной и демографической политики Забайкальского края (далее – учреждения), состоящая из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Полный фонд оплаты труда - финансовые средства учреждения (независимо от источника), затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам.

Базовый фонд оплаты труда - гарантированная часть заработной платы.

1.2. Для государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания, фонд оплаты труда может формироваться:

- за счет средств бюджета;
- средств, полученных учреждением за оказание платных социальных услуг в рамках государственного задания;
- средств от приносящей доход деятельности.

При определении фонда оплаты труда в общей сумме финансовых средств учреждения необходимо учитывать целевые значения средней заработной платы медицинского персонала, социальных и педагогических работников.

1.3. Для государственных казенных учреждений фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета.

1.4. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания состоит из базовой (гарантированной) и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст}) * \text{РК}, \text{ где}$$

ФОТб - фонд оплаты труда базовый, гарантированная часть фонда оплаты труда, включающая:

- базовые оклады (должностные базовые оклады), базовые ставки заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладам специалистам, работающим на селе (25%);

- компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

- и другие расходы на оплату труда, предусмотренные статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда;

ФОТст - фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, включающий все виды стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами учреждения.

РК- районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате, установленные в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

2. Планирование базовой части фонда оплаты труда

2.1. Расчет базового фонда оплаты труда (ФОТб) производится по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{Сдо} + \text{Ову} + \text{Опр} + \text{Онв} + \text{Озо} + \text{Одр} + \text{Омротс}$ отражением данных расчетов в таблице № 1.

2.1.1. Расходы на оплату труда по базовым окладам (Сдо) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих и размера базового должностного оклада с учетом повышения на 25 % окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности.

2.1.2. Расходы на оплату компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Ову), определяется путем умножения суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.1.3. Расходы на оплату труда работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр) определяются согласно таблице № 2.

2.1.4. Расходы на осуществление доплаты за работу в ночное время (Онв) определяется согласно таблице № 3.

2.1.5. Расходы на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо), согласно таблице № 4.

2.1.6. Расчет сумм, необходимых для оплаты больничных (3 дня за счет средств работодателя) (Одр) производится на основании факта за прошедший год.

2.1.7. Расходы на доплату до уровня минимального размера оплаты труда (Омрот) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности работников, у которых месячная заработная плата с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Расчет фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), производится по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{Онс} + \text{Омс} + \text{Опз} + \text{Омнп} + \text{Опр}$$

с отражением результатов расчетов в таблице № 5.

3.1.1. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) (Онс) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочий согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты (10 %, 20 %, 30 %).

3.1.2. Расходы на оплату стимулирующей выплаты молодым специалистам (Омс), определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов таких специалистов на размер выплаты.

3.1.3. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за наличие ученой степени, почетного звания (Опз) определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов работников (служащих, рабочих) на размер выплаты.

3.1.4. Расходы на оплату стимулирующей выплаты работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края (Омнп) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов работников (служащих, рабочих) на размер выплаты.

3.1.5. Расходы на премиальные выплаты (Осп) определяется в соответствии с локальными нормативными актами государственных учреждений с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

3.2. Фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), рассчитанный в соответствии с пунктом 3.1. настоящей Методики,

подлежит уточнению (корректировке) после доведения Министерством объема годового фонда оплаты труда (полного), входящего в сумму субсидии на выполнение государственного задания. Размер фонда оплаты труда, направляемого на стимулирующие выплаты (ФОТст) определяется как разница между объемом годового фонда оплаты труда (полного) и его базовой части, рассчитанной в соответствии с разделом 2 настоящей Методики.

Определение расходов на оплату работников в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр)

Категория работников	Количество штатных единиц	Количество праздничных дней	Количество праздничных часов	Средний оклад в час, (руб.)	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.2 x гр.3 x 24	5	6 = гр.4 x гр.5
Педагогические работники					
Медицинские работники					
Прочий персонал					
Всего					

Таблица № 3

Определение расходов на оплату персонала за работу в ночное время (Онв)

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество ночных смен	Количество ночных часов с 22.00 до 6.00 (8час)	Общее число ночных смен в год (час)	Средний оклад в час, (руб.)	Размер доплаты в час, %	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.3 x 8	5 = гр.2 x гр.4	6	7	8 = гр.5 x гр.6 x гр.7
Педагогические работники							
Медицинские работники							
Прочий персонал							
Всего							

Таблица № 4

Определение расходов на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо)

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество дней отпуска	Количество часов согласно графику работы	Средняя заработная плата в час, руб.	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.3 x 7,2 час	5	6 = гр.4 x гр.5
Педагогические работники					
Медицинские работники					
Всего					

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Примерному положению об
оплате труда работников
учреждений, подведомственных
Министерству социальной и
демографической политики
Забайкальского края

ПРИМЕРНЫЕ
показатели эффективности и результативности
деятельности отдельных категорий работников

Показатели эффективности и результативности деятельности среднего
медицинского персонала

Наименование показателя	Максимальный балл	Примечание
Современное качественное оказание медицинских услуг, выполнение рекомендаций по итогам диспансеризации и медицинских осмотров	30	Соблюдение алгоритма оказания услуги, своевременность проведения медицинских процедур
нарушение рекомендаций при оказании медицинских услуг, кратности ежедневного медицинского осмотра	0	
соблюдение требований в полном объеме	30	
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, неразглашение конфиденциальной информации	5	Уважение чести и достоинства получателей социальных услуг, соблюдение конфиденциальности, недопущение конфликтных ситуаций
наличие установленных фактов несоблюдения	0	
отсутствие установленных фактов несоблюдения	5	
Жалобы со стороны получателей услуг	15	Подтверждение факта

наличие жалоб	0	некачественного оказания социальных услуг – докладные записки, пояснительные письма, обращения получателей социальных услуг, опрос получателей через анкетирование и другие документы
отсутствие жалоб	15	
Проведение мероприятий (лекций, докладов) по формированию интереса к здоровому образу жизни и отказа от вредных привычек	25	Формирование навыков гигиены питания, витаминизация пищи, рекомендации по режиму двигательной активности и интенсивности физической нагрузки. Мотивация к отказу от вредных привычек.
менее 2-х мероприятий в неделю	0	
2 мероприятия в неделю	10	
более 2-х мероприятий в неделю	25	
Проведение занятий по укреплению физического здоровья, создание спортивно-оздоровительной среды, учитывая функциональное состояние получателей социальных услуг	25	Проведение оздоровительных мероприятий (дыхательная гимнастика, утренняя зарядка, упражнения на равновесие и на растягивание мышц)
менее 3-х занятий в неделю	0	
3 занятия в неделю	10	
ежедневные занятия	25	
Итого:	100	

Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников

Наименование показателя	Максимальный балл	Примечание
Количество проведенных индивидуальных и групповых занятий	25	Достижение прогнозируемых результатов реализации программы воспитательной работы (повышение успеваемости в школе оценивается по электронному дневнику)
менее 8 индивидуальных занятий и менее 3 групповых занятий	0	
8 индивидуальных занятий и 3 групповых в неделю	15	
более 8 индивидуальных занятий и 3 групповых в неделю	25	
Социализация детей через реализацию образовательных ресурсов, профилактика противоправных действий, формирование интереса к здоровому образу жизни	40	Положительная динамика уровня социальной адаптации по результатам диагностики, отказ от вредных привычек
менее 3-х проведенных мероприятий в неделю	0	
3 проведенных мероприятий в неделю	30	
более 3 проведенных мероприятий в неделю	40	
Вовлечение детей в общественную жизнь учреждения	5	Благоустройство, озеленение, эстетическое содержание территории учреждения, жилых комнат, кабинетов, участие в конкурсах художественной самодеятельности
отсутствие участия в общественной жизни коллектива	0	
активное участие в общественной жизни коллектива	5	
Личностный вклад в развитие способностей получателей	30	Социальная активность,

социальных услуг к научной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности (средний балл по показателю)		постановка и достижение педагогических задач при реализации воспитательной программы (наличие достижений воспитанников, участие в конкурсах)
а) создание развивающей среды, приближенной к семейной, эффективная самореализация воспитанников в значимых для них видах деятельности	10	
все воспитанники посещают занятия по интересам		
не все воспитанники посещают занятия по интересам	10	
б) Разработка и реализация индивидуальных «маршрутов» педагогического сопровождения воспитанников	0	
разработан план (маршрут)	20	
отсутствует план (маршрут)		
	20	
	0	
Итого:	100	

Показатели эффективности и результативности деятельности социального работника

Наименование показателя	Максимальный балл	Примечание
Объем платных услуг за месяц; внесенных в кассу учреждения менее 400 руб.	20	При получении наличных средств от получателя социальных услуг

	от 401 до 700 руб. от 701 до 1000 руб. от 1001 до 1300 руб. свыше 1301 руб. за каждые 300 руб.	-5 5 6 15 15 баллов +1 за каждые 200 рублей, но не более 20	ему выдается квитанция, как бланк строительной отчетности
	Оказание социальных услуг в полном объеме на всех получателей по установленной норме	40	
сельская местность	Менее 8 получателей и менее 300 услуг	-5	Норматив для сельской местности составляет 8 получателей социальных услуг
	8 получателей и 350 услуг	5	
	8 получателей и от 351 до 400 услуг	10	
	8 получателей и от 401 до 450 услуг	20	
	8 получателей и свыше 451 услуг	40	
городская местность	Менее 14 получателей и менее 400 услуг	-5	Норматив для городской местности составляет 14 получателей социальных услуг
	14 получателей и 401 услуга	10	
	14 получателей и от 401 до 450 услуг	20	
	14 получателей и от 451 до 500 услуг	30	
	14 получателей и от 451 до 500 услуг	40	

Удовлетворенность получателей полнотой и качеством социальных услуг	40	Подтверждение факта некачественного оказания социальных услуг. Посещение и опрос получателя социальных услуг, обратившегося с жалобой, проверка акта оказанных услуг
наличие жалоб	0	
отсутствие жалоб	40	
Итого:	100	

_____.