



АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 февраля 2025 г. № 98
г. Белинский

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Пензенской области от 18.07.2024 № 482-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания граждан Пензенской области», приказом Федеральной службы по труду и занятости от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении руководства по соблюдению обязательных требований Трудового законодательства», Уставом муниципального района Белинский район Пензенской области, постановлением администрации Белинского района Пензенской области от 26.02.2025 № 95 «Об утверждении порядка отнесения муниципальных учреждений социального обслуживания граждан Белинского района Пензенской области к группам по оплате труда руководителей», в целях приведения нормативного правового акта в соответствие с действующим законодательством, Администрация Белинского района **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Белинского района Пензенской области:

- от ~~17.02.2023~~ № 667 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области,

- от 17.10.2023 № 860 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения

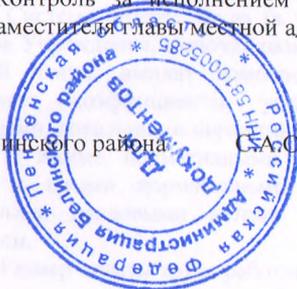
«Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области,

- от 21.10.2024 № 748 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.05.2025.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы местной администрации.

Глава Белинского района: С.А. Сорокин





ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения»
Белинского района Пензенской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации с целью обеспечения заинтересованности социальных и иных работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белинского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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

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

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами применяется персональный повышающий коэффициент.

2.3. Руководитель Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации утверждает перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым устанавливаются персональный повышающий коэффициент.

2.4. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу от 0,1

до 2,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оплата труда медицинских работников Учреждения производится по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Пензенской области, учредителем которых является Министерство здравоохранения Пензенской области, за исключением выплат, установленных подпунктами 5.2.2-5.2.3 пункта 5.2 раздела 5 Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области».

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей служащих к ПКГ.

К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются: персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 7 и 8 настоящего Положения).

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Зарботная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера. Средняя зарботная плата руководителя не должна быть ниже однократного и не выше четырехкратного размера средней зарботной платы работников данного Учреждения за отчетный год.

5.2. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом администрацией Белинского района с руководителем Учреждения, должны быть указаны группа по оплате труда руководителя, размер должностного оклада, наименование и размер каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные руководителю Учреждения на

основании пунктов 5.3-5.7 настоящего Положения.

5.3. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя:

Группа по оплате труда руководителя	Размеры должностных окладов руководителя Учреждения (рублей)
2	54652

5.4. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителя:

Группы по оплате труда руководителя	Число баллов
2	от 1 до 6 включительно

5.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, устанавливаются руководителю Учреждения с учетом условий его труда, определенных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.6. Руководителю Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.6.1. Надбавка за стаж работы в должности руководителя, главного бухгалтера Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы в должности руководителя, главного бухгалтера Учреждения	Размеры надбавки за стаж работы в должности руководителя, главного бухгалтера Учреждения (в процентах к окладу)
от 2 лет до 5 лет	10%
свыше 5 лет	20%

5.6.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы за год.

Размер премии устанавливается постановлением администрации Белинского района с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, а также порядок и условия выплаты премии руководителю Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего правового акта администрации Белинского района. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается постановлением администрации Белинского района за интеллектуальные, эмоциональные нагрузки, за срочность при выполнении сложных задач в ограниченное время, оперативность в принятии решений и достижение высоких результатов работы руководителя Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть

постоянной или иметь разовый характер в зависимости от выполнения руководителем конкретных условий, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютной сумме.

5.6.4. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы: заслуженный - в размере 0,1 к окладу (должностному окладу).

5.7. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, экономии средств по фонду оплаты труда и выполнения установленных заданий для каждого структурного подразделения.

По согласованию с администрацией Белинского района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру премия за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается по представлению директора учреждения в пределах имеющихся средств.

Система оплаты труда заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры персонального повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения на основании глав 2, 3, 6, 7 настоящего Положения. Средняя заработная плата заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера не должна превышать среднюю заработную плату руководителя данного Учреждения за отчетный год.

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

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на официальном сайте администрации Белинского района.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными подзаконными

актами, регламентирующими трудовое законодательство, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации, коллективным договором, трудовым договором, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дополнительно к факторам условий труда вводятся другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику работы в системе социального обслуживания граждан, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.3.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время), работнику производятся соответствующие выплаты за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов

(статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

6.3.3. При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни работнику производятся соответствующие выплаты.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливается примерный перечень стимулирующих выплат:

7.1.1. В структурных подразделениях Учреждения:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

б) надбавка за участие в федеральных, региональных и муниципальных программах.

Выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов;

б) надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов для работников, должности которых попадают под действия Указов Президента Российской Федерации 2012 года, исходя из доведенного Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области уровня среднеемесячной зарплаты. Размер доплаты данной категории работников к окладу от 1 до 2,5;

в) надбавка за применение в практической работе новых технологий;

г) надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы;

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

Выплаты за стаж непрерывной работы:

а) надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении и приравненных к нему стаж работы учреждений социального обслуживания граждан.

Выплата за стаж непрерывной работы рассчитывается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению;

Премияльные выплаты по итогам работы.

7.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ, в том числе надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы: заслуженный – в размере 0,1 к окладу (должностному окладу);

в) выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении и приравненных к нему стаж работы учреждениях социального обслуживания граждан;

Выплата за стаж непрерывной работы рассчитывается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Премияльные выплаты по итогам работы.

7.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда применяется премирование по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы за год.

7.3. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, по представлению заместителя руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

7.4. Премирование работников Учреждения осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения.

7.5. При премировании учитывается:

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

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

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

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

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

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

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

7.8. При премировании учитывается:

Факторы учитывающие специфику работы в системе социального обслуживания и размер компенсационной выплаты

№ п/п	Наименование должностей	Фактор	Размер выплат к окладу, коэффициент
1	2	3	4
1	Должности медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных в учреждении, специалистов, служащих и руководителей отделов (отделений) (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера), рабочих.	Обслуживание и работа с контингентом учреждения	0,15

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания граждан

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

1.1. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания граждан устанавливаются в размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам Учреждения, за исключением работников, оплата труда которых производится в соответствии с главой 3 Положения.

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

2.1. В стаж работы засчитывается время непрерывной работы:

- как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях социального обслуживания, независимо от ведомственной подчиненности, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных организаций;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научных организациях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и медицинских организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания граждан;
- время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных организаций высшего образования, в т.ч. организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;
- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;
- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в

Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службой Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации и организации социального обслуживания граждан не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в организациях социального обслуживания граждан и медицинских организациях в период обучения студентами медицинских высших и средних профессиональных образовательных организаций, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением, если за ней следовала работа в организациях социального обслуживания граждан и медицинских организациях;

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в

период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

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

2.4.1. не позднее одного месяца:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания граждан и (или) медицинских организаций после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях социального обслуживания и (или) медицинских организациях.

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

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

2.4.3. не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

граждан;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций (подразделений) социального обслуживания граждан и (или) медицинских организаций, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

2.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.4.1-2.4.5 пункта 2.4 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

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

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

2.8. Размер стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы в Учреждении подлежит изменению со дня достижения соответствующего стажа работы.