

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации  
КГБУСО «Комплексный центр социального  
обслуживания населения города Славгорода»

 Е.А. Кухтина  
«31» января 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБУСО «Комплексный центр  
социального обслуживания населения города  
Славгорода»

 Т.Д. Сергеева  
«31» января 2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания**  
**«Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» (далее - Положение), регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее - постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375), Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Алтайского края, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Алтайского края от 29.12.2017г. № 620.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения и локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:  
положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;  
перечня видов выплат компенсационного характера, установленного разделом 3 настоящего Положения;  
перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного разделом 4 настоящего Положения;  
условий настоящего Положения;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;  
мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые

ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели), а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - на среднемесячное количество рабочих часов за 3 месяца.

1.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год Минсоцзащитой Алтайского края.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

1.12. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;

учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

1.15. Размер средств на оплату труда работников учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.16. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

## **2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения**

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются трудовыми договорами согласно приложению 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

Руководитель учреждения вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов) по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

К окладам (должностным окладам) специалистов учреждения, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утверждаемым его локальным актом либо коллективным договором, предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности (далее - в связи со спецификой учреждения);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени.

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания, ученой степени образует новый оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения устанавливается руководителем учреждения в зависимости от типа учреждения и должностных обязанностей работника. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников в связи со спецификой учреждения в зависимости от подразделения и занимаемой должности приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.4. Права на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работники, не относящиеся к медицинскому и педагогическому персоналу, не имеют.

2.5. Работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

при наличии ученой степени кандидата наук - 0,08;

при наличии ученой степени доктора наук - 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается только по основной работе.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливаются со дня ее присвоения.

При этом размер выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

2.6. Работникам, которым присвоено почетное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 0,08;

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии (в порядке исключения) могут быть назначены на соответствующие должности.

Положения настоящего пункта не распространяются на врачей, средний медицинский и фармацевтический персонал, педагогов-специалистов.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда, а также учитывает результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 % часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Размер выплаты составляет до 50 % часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

3.7. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в случаях, установленных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет и единовременных премий, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений, утвержденной Минсоцзащитой Алтайского края, либо локальным актом учреждения по согласованию с Минсоцзащитой Алтайского края.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается исходя из общего стажа работы в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях в следующих размерах:

4.4.1. Всем работникам учреждения:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 % оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 5 лет - 30 % оклада (должностного оклада).

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

4.6. Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.7. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на соответствующую выплату, установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

4.8. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

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

4.9. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);

соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;  
отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

4.10. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.11. Устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за особые достижения в труде.

4.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.13. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно.

4.14. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждения. При разработке критериев необходимо учитывать следующие показатели:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.15. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

4.16. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (при наличии).

### **5. Условия выплаты материальной помощи**

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

5.3. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» от «31» января 2020г.

«МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(должностные оклады) работников учреждений социального обслуживания, установленные на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
1.1.1	Социальный работник	
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее полное (общее) образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2418
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2683
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2948
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	3239

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
1 квалификационный уровень		
1.2.1	Специалист по социальной работе	
	высшее профессиональное (по профилю) образование без предъявления требований к стажу работы, или высшее профессиональное образование, индивидуальная подготовка и стаж работы в должности социального работника не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности социального работника не менее 3 лет	3239
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 1 года, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет	3557
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 4 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет	3902
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет	4274
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 7 лет	4620

	высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет и наличие научно-методических разработок по профилю работы	4991
1.2.2.	Специалист по комплексной реабилитации	
	высшее профессиональное (по профилю) образование без предъявления требований к стажу работы, или высшее профессиональное образование, индивидуальная подготовка и стаж работы в должности социального работника не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности социального работника не менее 3 лет	3239
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 1 года, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет	3557
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 4 лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет	3902
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет	4274
	высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 7 лет	4620
	высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет и наличие научно-методических разработок по профилю работы	4991

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и занятых в сфере предоставления социальных услуг»

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
1 квалификационный уровень		
1.3.1	Заведующий отделением (социальной службой)	
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	4274
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной 'службой) не менее 5 лет	4991

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
1 квалификационный уровень		
2.1.1	Инструктор по физической культуре	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2683
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3239
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3557
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3902
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория	4274

	I квалификационная категория	4620
	высшая квалификационная категория	4991
2.1.2.	Методист	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3239
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет	3557
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет	3902
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или II квалификационная категория	4274
	I квалификационная категория	4620
	высшая квалификационная категория	4991
2.1.3.	Логопед	
	высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	3239
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3557
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3902
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	4274
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	4620

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
3.1.1	Культурорганизатор	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2418
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2683
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	2948

4. Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

4.1. Профессиональная квалификационная группа второго уровня

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
	2 квалификационный уровень	
4.1.1	Заведующий хозяйством	
	среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации не менее 3 лет	2178

4.2. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
	1 квалификационный уровень	
4.2.1	Бухгалтер	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	2683

	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	2948
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера 2 категории не менее 3 лет	3239
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера 1 категории не менее 3 лет	3558
4.2.2	Юрист	
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2948
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет	3239
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта 2 категории не менее 3 лет	3558
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта 1 категории не менее 3 лет	3903
4.2.3	Специалист по кадровому делопроизводству	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2683
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3-х лет	2948
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	3239
4.2.4	Психолог	
	высшее психологическое образование без предъявления требований к стажу работы	2948
	(психолог II категории) высшее психологическое образование и стаж работы в должности психолога не менее 3 лет	3239
	(психолог I категории) высшее психологическое образование и стаж работы в должности психолога II категории не менее 3 лет	3558
	(ведущий психолог) высшее психологическое образование и стаж работы в должности психолога I категории не менее 2-8 лет	3903
4.2.5.	Сурдопереводчик	2418
4.3. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
	3 квалификационный уровень	
4.3.1	Заведующий филиалом	4276
5. Общеотраслевые профессии рабочих		
5.1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
	1 квалификационный уровень	
5.1.1	Дворник	1907
5.1.2	Сторож	1907
5.1.3	Уборщик служебных помещений	1983
5.1.4	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1907
5.2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
	1 квалификационный уровень	
5.2.1	Водитель	2419

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» от «31» января 2020г.

**РАЗМЕРЫ**

повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
1	2	3
1. Повышающий коэффициент до 0,15		
1.1	Учреждения социального обслуживания и их структурные подразделения	должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий
2. Повышающий коэффициент до 0,25		
2.1	Отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями	должности специалистов, служащих и рабочих всех профессий

Примечания:

1. Работникам, занятым на работах с разными условиями, предусмотренными в подпунктах 1 и 2, повышающий коэффициент устанавливается до 0,30.

2. В учреждении на основании перечня должностей, указанных в приведенной таблице, должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников (при наличии) перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливается повышающий коэффициент.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» от «31» января 2020г.

**ПОРЯДОК**

исчисления стажа работы, дающего право на надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. работникам, предусмотренным подпунктом 4.4.1 настоящего Положения, время работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях;

1.2. работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1 настоящего Положения, время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Надбавка за выслугу лет, устанавливаемая работнику, не может быть меньше ранее установленной надбавки за непрерывный стаж работы.