



## ГУБЕРНАТОР КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.12.2023

№ 1152

г. Краснодар

**О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»**

В соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и в целях совершенствования условий оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» следующие изменения:

1) в преамбуле слова «постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» заменить словами «постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

2) пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Министерству труда и социального развития Краснодарского края (Гаркуша С.П.) обеспечить контроль за соблюдением условий и порядка оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края.»;

3) приложение изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Внести в подраздел 1 «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» таблицы 3 приложения 1

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» изменение, дополнив пункт 1 строкой следующего содержания:

«

помощник по уходу	15 962
-------------------	--------

».

3. Департаменту информационной политики Краснодарского края (Жукова Г.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего постановления на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://admkrain.krasnodar.ru> и направление на «Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

4. Постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г. за исключением пункта 2 настоящего постановления, который вступает в силу с 1 марта 2024 г.



Губернатор  
Краснодарского края

В.И. Кондратьев

Приложение  
к постановлению Губернатора  
Краснодарского края  
от 25.12.2023 № 1152

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением главы  
администрации (губернатора)  
Краснодарского края  
от 27 ноября 2008 г. № 1220  
(в редакции  
постановления Губернатора  
Краснодарского края  
от 25.12.2023 № 1152)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда**  
**работников государственных учреждений,**  
**подведомственных министерству труда**  
**и социального развития Краснодарского края**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края (далее – соответственно министерство, учреждения), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждений.

Положение применяется при определении заработной платы работников

учреждений.

Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора (руководителя) учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Повышение уровня заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

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

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

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

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждений**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются директором (руководителем) учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, по ПКГ приведены в приложении 1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора (руководителя) учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений

(в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

Порядок формирования фонда оплаты работников государственных учреждений, подведомственных министерству, приведен в приложении 4 к Положению.

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

3.1. Работникам учреждений (в том числе директорам (руководителям) учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.4. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Положением.

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну производятся в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности

Работникам, занимающим должности специалистов (в том числе директорам и их заместителям, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждений, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются локальными нормативными актами об оплате труда работников учреждения в соответствии с Положением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

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

4.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

в размере 30 % оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и по 15 % за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы врачам (в том числе директору (руководителю) и его заместителю по медицинской части) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов, психоневрологических интернатов, реабилитационных центров для лиц с умственной отсталостью, домов милосердия и домов социального обслуживания, расположенных в сельской местности;

в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы всем работникам учреждений, кроме врачей, среднего медицинского персонала, директора (руководителя),



заместителя директора по медицинской части, домов-интернатов, психоневрологических интернатов, реабилитационных центров для лиц с умственной отсталостью, домов милосердия и домов социального обслуживания, расположенных в сельской местности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего, пятилетнего или семилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в государственных учреждениях, подведомственных министерству, приведен в приложении 3 к Положению.

#### 4.1.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор (руководитель) учреждения.

Выплата премии работникам учреждений производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором (руководителем) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается и условия ее выплаты, конкретизируются в положении о материальном стимулировании работников учреждения.

Условия премирования должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора (руководителя) учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- заместителей директора (руководителя), главного бухгалтера, главных

специалистов и иных работников, подчиненных директору (руководителю) непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, – по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии не ограничены.

Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании работников учреждений, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

4.1.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке работника имеющего квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды

4.1.5.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором (руководителем) учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам-руководителям государственных учреждений социального обслуживания и их заместителям – врачам учреждений социального обслуживания повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет с даты издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев с даты их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора (руководителя) учреждения срок переаттестации специалиста переносится на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад (должностной оклад), ставка с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,25 – при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

4.1.5.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень:

доктора наук – 0,2 (работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15;

кандидата наук – 0,1 (работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

4.1.5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание – 0,1.

Директорам (руководителям) учреждений, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

4.1.5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.6. Другие денежные поощрения

4.1.6.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

4.1.6.2. Выплаты за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной, полустационарной и домашней форме обслуживания:

4.1.6.2.1. Работникам учреждений, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим проведение осмотров, оказание медицинской

помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, устанавливается повышающий коэффициент в размере 60 % оклада (должностного оклада), ставки (приложение 2).

4.1.6.2.2. Повышающий коэффициент в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки устанавливается работникам учреждений (отделений):

для граждан, частично утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности;

для граждан при отсутствии возможности обеспечения ухода (в том числе временного) за инвалидом, ребенком, детьми, а также отсутствии попечения над ними;

для граждан при наличии внутрисемейного конфликта, в том числе с лицами с наркотической или алкогольной зависимостью, лицами, имеющими пристрастие к азартным играм, лицами, страдающими психическими расстройствами, (при наличии насилия в семье);

для граждан при наличии иных обстоятельств, которые нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации признаны ухудшающими или способны ухудшить условия его жизнедеятельности;

для граждан пожилого возраста, частично или полностью утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности и нуждающихся в постоянном постороннем уходе;

для лиц без определённого места жительства и занятий;

для инвалидов, частично или полностью утративших способность либо возможность к самообслуживанию, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности и нуждающихся в постоянном постороннем уходе;

для граждан, полностью утративший способность либо возможность осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности;

для граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих хроническими психическими заболеваниями, нуждающихся по состоянию здоровья в уходе, бытовом обслуживании и медицинской помощи.

Повышающий коэффициент в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки устанавливается работникам учреждений (отделений) для лиц с дефектами умственного и физического развития (приложение 2).

Выплаты работникам учреждений устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований.

4.1.6.2.3. Работникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: детских домов-интернатов, реабилитационных центров для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, а также работникам учреждений для

несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации: социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, социальных приютов для детей и подростков устанавливается повышающий коэффициент в размере 25 % оклада (должностного оклада), ставки.

4.2. Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждения в соответствии с Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в виде повышающего коэффициента, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **5. Порядок и условия оплаты труда директора (руководителя) учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения**

5.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей, главного бухгалтера государственного учреждения Краснодарского края определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей, главного бухгалтера государственного учреждения Краснодарского края.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы

работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей, главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, оклад (должностной оклад), ставку которых устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей, главного бухгалтера, и работников, оклад (должностной оклад), ставка которых устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), размер оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения определяется министерством.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одном окладе (должностном окладе), ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

- 2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.2. Оклад (должностной оклад), ставка директора (руководителя) учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.



Должностной оклад директора (руководителя) учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Кратность устанавливается министерством и определяется с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с директором (руководителем) учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады (должностные оклады), ставки заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже окладов (должностных окладов), ставок директоров этих учреждений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров (руководителей), их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров (руководителей), их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства в отношении директоров (руководителей) учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, включенных в соответствующий перечень, утвержденный министерством.

Заработная плата директоров (руководителей) учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору (руководителю) учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

Директорам (руководителям) учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственных заданий, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются министерством в дополнительных соглашениях к трудовым договорам директоров (руководителей) учреждений.

Премирование директоров (руководителей) учреждений производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и с утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры премирования директора (руководителя), порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором (руководителем) учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Директор (руководитель) учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерства.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор (руководитель) учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок на основании личного заявления при уходе в отпуск, в связи с тяжелой длительной болезнью, смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети), утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках фонда оплаты труда

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор (руководитель) учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору (руководителю) учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

6.3. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), соста-

вил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу; за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4. В учреждениях может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований министерства) норм труда и сдельных расценок.

6.5. Штатное расписание государственного учреждения Краснодарского края утверждается приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.6. Директора (руководителя) учреждений исходя из производственной необходимости вправе вводить в штатные расписания должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством.

6.8. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг:

стационарными учреждениями, где размер ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания

рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать 75 % среднедушевого дохода получателя социальных услуг, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством, объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75 % от общей суммы дохода;

учреждениям, оказывающим социальное обслуживание на дому, в полустационарной и стационарной формах социального обслуживания, где размер ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому и в полустационарной форме социального обслуживания рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать 50 % разницы между величиной среднедушевого дохода получателя социальной услуги и предельной величиной среднедушевого дохода, установленной в Краснодарском крае, объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75 % от общей суммы дохода.

Приложение 1  
к Положению  
об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
государственных учреждений,  
подведомственных  
министерству труда  
и социального развития  
Краснодарского края

Таблица 1

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
по профессиональным квалификационным  
группам профессии рабочих**

№	Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения (рублей)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
Минимальный размер оклада (ставки) – 10 450 рублей				
1	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	изготовитель пищевых полуфабрикатов	10 450
			уборщик территорий	10 450
			мойщик посуды	10 450
			кухонный (подсобный рабочий)	10 450
			кладовщик	10 450
			дворник	10 450
			истопник	10 450
			кастелянша	10 450
			кондитер	10 450
			уборщик служебных помещений	10 450
			грузчик	10 450

1	2	3	4	5
			маляр	10 450
			плотник	10 450
			рабочий зеленого хозяйства	10 450
			садовник	10 450
			лифтер	10 450
			сторож (вахтер)	10 450
			кассир	10 450
			гардеробщик	10 450
			аппаратчик химводоочистки	10 450
			подсобный рабочий	10 450
			оператор очистных сооружений	10 450
		2 квали- фикаци- онный разряд	оператор котельной	10 556
			повар	10 556
			пекарь	10 556
			изготовитель пищевых полуфабрикатов	10 556
			мойщик посуды	10 556
			кастелянша	10 556
			мойщик посуды	10 556
			кондитер	10 556
			слесарь-ремонтник	10 556
			слесарь-сантехник	10 556
			слесарь - электрик по ремонту электрообо- рудования	10 556
			грузчик	10 556
			машинист (кочегар) котельной	10 556
			рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 556
			дезинфектор	10 556

1	2	3	4	5
			маляр	10 556
			плотник	10 556
			машинист по стирке и ремонту спецодежды	10 556
			садовник	10 556
			лифтер	10 556
			сторож (вахтер)	10 556
		3 квали- фикаци- онной разряд	официант	10 663
			оператор котельной	10 663
			пекарь	10 663
			повар	10 663
			изготовитель пищевых полуфабрикатов	10 663
			кондитер	10 663
			слесарь-ремонтник	10 663
			слесарь-сантехник	10 663
			буфетчик	10 663
			слесарь - электрик по ремонту электрообо- рудования	10 663
			машинист (кочегар) котельной	10 663
			рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 663
			электрогазосварщик	10 663
			электромонтер по обслуживанию подстан- ции	10 663
			электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10 663
			электромонтер	10 663
		дезинфектор	10 663	
		парикмахер	10 663	

1	2	3	4	5
2	2 квали- фикаци- онный уровень	-	профессии рабочих, отнесенных к 1 квали- фикационному уровню, при выполнении ра- бот по профессии с производным наимено- ванием «старший» (старший по смене)	10 716
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
Минимальный размер оклада (ставки) – 10 770 рублей				
		4 квали- фикаци- онный разряд	официант	10 770
			оператор котельной	10 770
			пекарь	10 770
			повар	10 770
			изготовитель пищевых полуфабрикатов	10 770
			кондитер	10 770
			слесарь-ремонтник	10 770
			слесарь-сантехник	10 770
			буфетчик	10 770
			слесарь-электрик по ремонту электрообору- дования	10 770
			водитель автомобиля	10 770
			машинист (кочегар) котельной	10 770
			рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 770
			маляр	10 770
		парикмахер	10 770	
		5 квали- фикаци- онный разряд	официант	10 878
			оператор котельной	10 878
			пекарь	10 878
			повар	10 878
			изготовитель пищевых полуфабрикатов	10 878
			кондитер	10 878



1	2	3	4	5
			слесарь-ремонтник	10 878
			слесарь-сантехник	10 878
			буфетчик	10 878
			слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	10 878
			водитель автомобиля	10 878
			машинист (кочегар) котельной	10 878
			маляр	10 878
			парикмахер	10 878
2	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	оператор котельной	10 988
			повар	10 988
			слесарь-ремонтник	10 988
			слесарь-сантехник	10 988
			слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	10 988
			водитель автомобиля	10 988
			машинист (кочегар) котельной	10 988
			маляр	10 988
			слесарь-ремонтник	11 099
		7 квалификационный разряд	водитель автомобиля	11 099
3	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	слесарь-ремонтник	11 210
			водитель автомобиля	11 210
4	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих		11 322

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
по профессиональным квалификационным  
группам должности служащих**

№	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения (рублей)	
1	2	3	4	
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня				
Минимальный размер оклада (ставки) – 10 556 рублей				
1	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	10 556	
		делопроизводитель	10 556	
		архивариус	10 556	
		секретарь	10 556	
		агент по снабжению	10 556	
2	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10 715	
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня				
Минимальный размер оклада (ставки) – 10 874 рубля				
1	1 квалификационный уровень	техник (всех наименований)	10 874	
		механик автотранспортных средств	10 874	
		администратор	10 874	
		диспетчер	10 874	
2	2 квалификационный уровень	заведующий складом	10 939	
		заведующий хозяйством	10 939	
			должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	10 961
			должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10 983

1	2	3	4
3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	11 004
		начальник хозяйственного отдела	11 004
		заведующий прачечной	11 004
4	4 квалификационный уровень	механик (гаража)	11 069
		заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 069
5	5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	11 134
		начальник гаража	11 134
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
Минимальный размер оклада (ставки) – 11 201 рубль			
1	1 квалификационный уровень	специалист по пожарной профилактике	11 201
		специалист по охране труда	11 201
		специалист	11 201
		специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	11 201
		инженер (всех наименований)	11 201
		экономист (всех наименований)	11 201
		юрисконсульт	11 201
		программист	11 201
		администратор баз данных	11 201
		специалист по управлению персоналом	11 201
		бухгалтер	11 201
		психолог	11 201
		специалист по закупкам	11 201
		бухгалтер-ревизор	11 201
		документовед	11 201
технолог	11 201		

1	2	3	4
		социолог	11 201
2	2 квалифи- кационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 268
3	3 квалифи- кационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 335
4	4 квалифи- кационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 402
5	5 квалифи- кационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заведующий отделением	11 469
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня			
Минимальный размер оклада (ставки) – 11 538 рублей			
1	1 квалифи- кационный уровень	начальник отдела, заместитель заведующего филиала, заместитель директора филиала, заместитель главного бухгалтера	11 538
2	2 квалифи- кационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	11 596
3	3 квалифи- кационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11 654

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
по профессиональным квалификационным  
группам работников сферы социального обслуживания**

№	Квалифи- кационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки работника учре- ждения (рублей)
1	2	3	4
1. Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг			
Минимальный размер оклада (ставки) – 15 962 рубля			

1	2	3	4
1	1 квалифи- кационный уровень	техник* по техническим средствам реабилитации ин- валидов	15 962
		инструктор по трудовой терапии	15 962
		социальный работник	15 962
		сиделка (помощник по уходу)	15 962
		няня	15 962
2. Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг			
Минимальный размер оклада (ставки) – 16 441 рубль			
1	1 квалифи- кационный уровень	специалист по физиологии труда	16 441
		специалист по эргономике	16 441
		специалист по профессиональной ориентации инва- лидов	16 441
		специалист по социальной работе	16 441
		ассистент по оказанию технической помощи	16 441
2	2 квалифи- кационный уровень	инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	16 606
		психолог**	16 606
		специалист по реабилитации инвалидов (высшее про- фессиональное образование)*** и дополнительная подготовка по направлению деятельности)	16 606
3	3 квалифи- кационный уровень	Консультант по профессиональной реабилитации ин- валидов	16 901
3. Должности руководителей структурных подразделений, осуществляющих предоставление социальных услуг			
		Заведующий отделением (социальной службой)	17 071
*Техникам, занятым эксплуатацией и обслуживанием сложного оборудования (электрон- ного, звукотехнического, оптического, телевизионного, лазерного и другого), могут уста- навливаются месячные оклады (должностные оклады) как имеющим производное наимено- вание должности «ведущий».			

1	2	3	4
<p>** При замещении должностей психолога в организациях, осуществляющих психологическую помощь по телефону (при замещении должности в учреждениях государственной службы реабилитации инвалидов требования к квалификации: высшее образование, специализация по клинической психологии. При замещении должности в организациях, осуществляющих психологическую помощь по телефону, требования к квалификации: высшее психологическое образование, ежегодная переподготовка по специализации в области психологической помощи по телефону в объеме не менее 40 часов).</p>			
<p>*** При замещении должностей в учреждениях государственной службы реабилитации инвалидов социальное, медицинское, педагогическое, психологическое, юридическое образование и дополнительная подготовка по реабилитации инвалидов (интернатура, ординатура, аспирантура или курсы повышения квалификации по направлению деятельности).</p>			

Таблица 4

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
по профессиональным квалификационным группам  
медицинских работников**

№	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения (рублей)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 15 962 рубля			
1	1 квалификационный уровень	санитар	15 962
		санитарка	15 962
		сестра-хозяйка	15 962
		младшая медицинская сестра	15 962
		младшая медицинская сестра по уходу за больными	15 962
		фасовщик	15 962
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 16 441 рубль			
1		инструктор по лечебной физкультуре	16 441

1	2	3	4
	1 квалифи- кационный уровень	медицинский дезинфектор	16 441
2	2 квалифи- кационный уровень	медицинская сестра диетическая	16 506
3	3 квалифи- кационный уровень	медицинская сестра	16 672
		медицинская сестра палатная (постовая)	16 672
		медицинская сестра (процедурной)	16 672
		медицинская сестра патронажная	16 672
		медицинская сестра приемного отделения	16 672
		медицинская сестра по физиотерапии	16 672
		медицинская сестра по массажу	16 672
		медицинский брат по массажу	16 672
		фармацевт	16 672
4	4 квалифи- кационный уровень	фельдшер	16 839
5	5 квалифи- кационный уровень	старшая медицинская сестра (акушер, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	17 008
3. Профессиональная квалификационная группа «Специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием»			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 17 261 рубль			
1	1 квалифи- кационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	17 261
2	2 квалифи- кационный уровень	медицинский психолог	17 695
4. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 18 226 рублей			

1	2	3	4
1	1 квалифи- кационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	18 226
2	2 квалифи- кационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 квалификационному уровню); провизор; провизор-технолог; провизор-аналитик	18 409
3	3 квалифи- кационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений (в том числе дневных стационаров) лечебно-профилактических учреждений	18 584
5. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 19 152 рубля			
1	1 квалифи- кационный уровень	заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (филиалом, отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и другое); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другое), заведующий аптекой	19 152

Таблица 5

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
по профессиональным квалификационным группам  
работников сферы образования**

№	Квалифи- кационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки ра- ботника учрежде- ния (рублей)
1	2	3	4
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 15 962 рубля			
1	1 квалифи- кационный уровень	помощник воспитателя	15 962
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			



1	2	3	4
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 16 441 рубль			
1	1 квали- фикационный уровень	дежурный по режиму	16 441
		младший воспитатель	16 441
2	2 квали- фикационный уровень	старший дежурный по режиму	16 606
3. Должности педагогических работников			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 16 773 рубля			
1	1 квали- фикационный уровень	инструктор по труду	16 773
		инструктор по физической культуре	16 773
		музыкальный руководитель	16 773
2	2 квали- фикационный уровень	инструктор-методист	16 941
		концертмейстер	16 941
		педагог дополнительного образования	16 941
		педагог-организатор	16 941
		социальный педагог	16 941
3	3 квали- фикационный уровень	воспитатель	17 111
		мастер производственного обучения	17 111
		методист	17 111
		педагог-психолог	17 111
		старший инструктор-методист	17 111
		старший педагог дополнительного образования	17 111
4	4 квали- фикационный уровень	руководитель физического воспитания	17 282
		старший воспитатель	17 282
		старший методист	17 282
		учитель	17 282
		учитель-дефектолог	17 282
		учитель-логопед (логопед)	17 282

1	2	3	4
<b>4. Должности руководителей структурных подразделений</b>			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 17 801 рубль			
1	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	17 801
2	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	17 980
3	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения)	18 160

Таблица 6

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников сферы физической культуры и спорта**

№	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения (рублей)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 15 962 рубля			

1	2	3	4
1	1 квали- кационный уровень	дежурный по спортивному залу	15 962
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня			
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 16 442 рубля			
1	1 квали- кационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	16 442
2	2 квали- кационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спор- тивных организаций	16 442
3	3 квали- кационный уровень	старшие: инструктор-методист по адаптивной физи- ческой культуре	16 442
		тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	16 442

Таблица 7

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
по профессиональным квалификационным группам  
работников сферы культуры, искусства и кинематографии**

№	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки ра- ботника учрежде- ния (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 15 962 рубля		
1	руководитель кружка	15 962
2	аккомпаниатор	15 962
3	культурорганизатор	15 962
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		

1	2	3
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 16 442 рубля		
1	Аkkомпаниатор-концертмейстер	16 442
2	Библиотекарь	16 442
3	Методист	16 442
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки – 16 936 рублей		
1	Художественный руководитель	16 936
2	Заведующий музыкальной частью	16 936
3	Заведующий художественно-постановочной частью	16 936
4	Звукорежиссер	16 936
5	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	16 936
6	Руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам	16 936

Приложение 2  
к Положению  
об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
государственных учреждений,  
подведомственных  
министерству  
труда и социального развития  
Краснодарского края

**РАЗМЕРЫ  
выплат за специфику работы  
в учреждениях и структурных  
подразделениях, оказывающих социальные  
услуги в стационарной, полустационарной  
и надомной форме обслуживания**

№ п/п	Наименование учреждений, структурных подразделений и должностей	Размер выплаты, проценты
1	2	3
1	Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
	Психоневрологические интернаты, дома милосердия, дома-интернаты для детей с дефектами умственного развития, детские дома интернаты, дома-интернаты для детей с дефектами физического развития, реабилитационные центр (отделения) для лиц с дефектами умственного и физического развития, реабилитационные центры для лиц с умственной отсталостью, дома социального обслуживания и иные государственные учреждения, и их филиалы, обслуживающие клиентов государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края	25
2	Работники, осуществляющие проведение осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственно контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными	
	Учреждения, осуществляющие предоставление социальных услуг в стационарной форме обслуживания	60

В каждом учреждении в соответствии с указанными размерами должен быть составлен и утвержден по согласованию с представительным органом работников перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и другое) может производиться выплата.

Приложение 3  
к Положению  
об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
государственных учреждений,  
подведомственных  
министерству  
труда и социального развития  
Краснодарского края

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа непрерывной работы,**  
**дающего право на установление повышающих**  
**коэффициентов за продолжительность непрерывной**  
**работы в государственных учреждениях,**  
**подведомственных министерству труда**  
**и социального развития Краснодарского края**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края (далее – Положение):

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра»;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение повышающих коэффициентов надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,4; 0,6 оклада (должностного оклада) ставки, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения:

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 здравоохранения независимо от их ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

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

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных

образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

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

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

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

время непрерывной работы как по основной 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, Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (далее – КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее – ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (далее – МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации (далее – ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск (далее – ФСЖВ России), Службы внешней разведки (далее – СВР России), Федеральной пограничной службы (далее – ФПС России) и Федеральной службы налоговой полиции (далее – ФСНП России), Федеральной таможенной службы (далее – ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (далее – Минюст 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 учреждение здравоохранения или социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняю-

щим 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 участия в специальной военной операции;

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

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

время работы в образовательных организациях.

1.3. Работникам домов-интернатов, психоневрологических интернатов, реабилитационных центров для лиц с умственной отсталостью, домов милосердия и домов социального обслуживания, расположенных в сельской местности, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах, психоневрологических интернатах, реабилитационных центрах для лиц с умственной отсталостью, домах милосердия и домах социального обслуживания.

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 г. включительно;

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

1.5. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения 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 время выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнопленных в плену (при наличии справки военкомата).



2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 4.1.3 раздела 4 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

с даты увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

с даты увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпункте 4.1.3 Положения, 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 учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпункте 4.1.3 Положения.

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.

### 2.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

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

2.4. Не позднее шести месяцев с даты увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года с даты увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), на должностях, перечисленных в подпункте 4.1.3 Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпункте 4.1.3 Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

гражданам, которые приобрели право на государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте

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

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с началом специальной военной операции и получивших гражданство Российской Федерации; гражданам, переехавшим из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

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

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

Приложение 4  
к Положению  
об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
государственных учреждений,  
подведомственных  
министерству  
труда и социального развития  
Краснодарского края

**ПОРЯДОК**  
**формирования фонда оплаты работников**  
**государственных учреждений, подведомственных**  
**министерству труда и социального развития**  
**Краснодарского края**

1. Формирование фонда оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края (далее также – министерство), осуществляется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных законом о бюджете Краснодарского края, а также объемов средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг организациями социального обслуживания Краснодарского края.

1.1 Формирование фонда оплаты работников государственных  
учреждений, подведомственных министерству  
труда и социального развития Краснодарского края

$$F_{\text{общ}} = Y_{\text{указ}} + P_{\text{пр.пер}} + V_{\text{всп.пер}}, \text{ где:}$$

$F_{\text{общ}}$  – фонд оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству;

$Y_{\text{указ}}$  – фонд оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

$R_{\text{пр.пер}}$  – фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала;

$V_{\text{пр.пер}}$  – фонд оплаты труда работников внешних совместителей.

### 1.1 Формирование фонда оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации

$$Y_{\text{указ}} = \text{ЗНР} \times \text{Ч}_{\text{сп.числ.}} \times \text{К}_{\text{мес.}} \times \text{Т}_{\text{стр.-взн.}}, \text{ где:}$$

$Y_{\text{указ}}$  – годовой показатель фонда оплаты труда;

$\text{ЗНР}$  – среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности), установленная министерством экономики Краснодарского края;

$\text{Ч}_{\text{сп.числ.}}$  – среднесписочная численность в соответствии с отчетными данными (приказ Росстата от 26 декабря 2022 г. № 980 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения численности и заработной платы работников по категориям в организациях социальной сферы и науки») направленными в федеральный орган государственной статистики за отчетный год;

$\text{К}_{\text{мес.}}$  – количество месяцев, на которое рассчитывается фонд оплаты труда;

$\text{Т}_{\text{стр.-взн.}}$  – тариф страховых взносов.

### 1.2 Формирование фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала

$$R_{\text{пр.пер}} = O \times \text{К}_{\text{год.}} \times \text{Ч}_{\text{шт.числ.}} \times \text{Т}_{\text{стр.-взн.}}, \text{ где:}$$

$R_{\text{пр.пер}}$  – годовой показатель фонда оплаты труда;

О – оклад (должностной оклад) ставки работника учреждения;

$K_{\text{год}}$  – количество окладов в год;

$Ч_{\text{шт. числ.}}$  – штатная численность в соответствии с утвержденными штатными расписаниями;

$T_{\text{стр.-взн.}}$  – тариф страховых взносов.

Годовой фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала формируется в размере 26 окладов (должностных окладов) работника учреждения, в том числе:

оклад – 12,0;

стимулирующие выплаты – в размере 5,0 оклада;

компенсационные выплаты – в размере 8,0 оклада;

материальная помощь – в размере 1 оклада.

### 1.3 Формирование фонда оплаты труда по категориям персонала принятых на работу по совместительству

$$V_{\text{всп.пер}} = \text{СРЗП} \times K_{\text{повзп}} \times Ч_{\text{шт. числ.}} \times K_{\text{мес.}} \times T_{\text{стр.-взн.}}, \text{ где:}$$

$V_{\text{всп.пер}}$  – годовой показатель фонда оплаты труда;

СРЗП – средний размер заработной платы, предусмотренный в соответствии с параметрами финансирования, утвержденными в законе о бюджете Краснодарского края на текущий финансовый год;

$K_{\text{повзп}}$  – коэффициент повышения среднего размера заработной платы работников, рассчитанный в соответствии с объемами финансирования предусмотренными в законе о бюджете Краснодарского края в целях повышения заработной платы (должностных окладов) работников государственных учреждений Краснодарского края;

$Ч_{\text{шт. числ.}}$  – штатная численность в соответствии с утвержденными штатными расписаниями;

$K_{\text{мес.}}$  – количество месяцев, на которое рассчитывается фонд оплаты труда;

$T_{\text{стр.-взн.}}$  – тариф страховых взносов.

2. Фонд оплаты труда директора (руководителя), заместителя директора (руководителя), главного бухгалтера формируется в порядке, установленном разделом 5 Порядка.

3. Работодатель имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными разделами 3 и 4 настоящего Положения.».

Первый заместитель министра  
труда и социального развития  
Краснодарского края



Д.А. Ирхин