



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 февраля 2017

№ 110

Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений социального обслуживания города Сосновоборска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», руководствуясь Уставом города,

### ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений социального обслуживания города Сосновоборска согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановление администрации города Сосновоборска от 31.10.2014 № 1884 «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений социального обслуживания города Сосновоборска»;

2.2. Постановление администрации города Сосновоборска от 17.06.2016 № 801 «О внесении изменений в постановление администрации города от 31.10.2014 № 1884»;

2.3. Постановление администрации города Сосновоборска от 01.07.2016 № 889 «О внесении изменений в постановление администрации города от 31.10.2014 № 1884»;

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Глава города

С.А. Пономарев

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений**  
**социального обслуживания города Сосновоборска**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений социального обслуживания города Сосновоборска (далее - учреждения).

**2. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

2.1. Система оплаты труда руководителей учреждений включает следующие элементы:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Руководителям учреждений, в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителям учреждений устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом руководителя Управления социальной защиты населения администрации г. Сосновоборска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Руководителям учреждений, имеющим высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории *	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

\*Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 01.01.2012

2.4. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для

определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сосновоборска, утвержденным постановлением администрации города Сосновоборска от 27.07.2010 № 1063 «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сосновоборска», и рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{\text{Ocp}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{O_i}}{n},$$

где:

$D_{\text{Ocp}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{O_i}$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием автономного учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», для расчета средней заработной платы и определения размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, определяется в соответствии с Перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденным постановлением администрации города Сосновоборска от 04.08.2010 № 1085 «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» и включает в себя следующие должности:

специалист по социальной работе;

социальный работник.

2.5. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения.

### **3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты руководителям учреждений, занятых 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 (руководителю учреждения, работающему с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной

реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3. настоящего Положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Сосновоборска, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителям учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (руководителю учреждения, работающему с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере 0,15 оклада (должностного оклада).

3.4. В случае осуществления руководителем учреждения (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) за совмещение должности врача-специалиста.

3.5. Руководителям учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, к окладу (должностному окладу) могут устанавливаться выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу со сведениями, имеющими степень секретности «Секретно», в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.6. Руководителям учреждений в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Сосновоборска, к заработной плате устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### **4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются пунктами 4.2. – 4.8. настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для руководителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Персональные стимулирующие выплаты руководителям устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3. настоящего Положения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителям учреждений устанавливаются по решению учредителя по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада)
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
	Отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,1
2. Создание условий для: а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	Привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1
б) оказания содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	Предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,2

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливаются по решению учредителя по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного
--	--	--

		оклада)
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений получателей услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений работников учреждения	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

4.5. Руководителям учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

4.5.1. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются по решению учредителя на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социальной защиты населения, включая опыт работы в должности руководителя в других сферах и отраслях экономики;

уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли.

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы руководителям учреждений выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 оклада (должностного оклада) – руководителям учреждений за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 оклада (должностного оклада) - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 оклада (должностного оклада);

0,05 оклада (должностного оклада) руководителям учреждений за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий;

0,10 оклада (должностного оклада) руководителям учреждений за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);

0,08 оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений, включая опыт (время) работы в должности руководителя, в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у руководителя учреждения ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат устанавливается в следующих размерах:

0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание;

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень кандидата наук;

0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень доктора наук.

При наличии у руководителей учреждений одновременно одной или двух ученых степеней и (или) одного или двух почетных званий по профилю выполняемой работы размеры персональных выплат не суммируются и выплачиваются по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Общий размер персональных выплат за опыт работы руководителю учреждения определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада).

4.6. Руководителям учреждений по итогам работы за квартал текущего года по решению учредителя устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплачиваются один раз в квартал в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от окладу (должностному окладу)
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75% до 100%	0,3
2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах	получение призовых мест	0,1
3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,4
4. Привлечение спонсоров	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тыс.руб.	0,2
	наличие документов, подтверждающих поступление в учреждение основных средств, товарно-материальных ценностей и (или) оказанных услуг на сумму не менее 30 тыс.руб.	0,1
5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»;	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, Главы города Сосновоборска, Сосновоборского	1,1

Красноярского края, Главы города Сосновоборска, Сосновоборского городского Совета депутатов; в связи с юбилейной датой	городского Совета депутатов	
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

4.7. Руководителям учреждений по решению учредителя могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением муниципального задания и выплачиваются один раз в год в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1. Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено	0,5
	муниципальное задание по муниципальной услуге в целом выполнено	0,3
2. Повышение кадрового потенциала	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,3
3. Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием инновационных технологий	0,2

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

4.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) руководителей учреждений.

Предельное количество окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типам учреждений:

№ п/п	Типы учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения*
1.	Центры социальной адаптации (помощи) для лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в том числе для лиц без определенного места жительства и занятий	26
2.	Психоневрологические интернаты для детей, психоневрологические интернаты, геронтопсихиатрические центры; специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов	26
3.	Центр социальных выплат Красноярского края	29



4.	Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения, специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета	26
5.	Дома-интернаты (пансионаты) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; дома-интернаты для инвалидов	28
6.	Реабилитационные центры для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями	27
7.	Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста	29
8.	Центры социальной помощи семье и детям; социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	19

\*без учета районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений.

4.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности до 6.

#### **5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Руководителям учреждений по решению учредителя может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.2 - 5.3 настоящего Положения.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

#### **6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, АВТОНОМНЫХ, БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)**

6.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в стаж работы засчитывается:

6.1.1. Руководителям учреждений, не имеющим медицинского образования:

время работы как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

6.1.2. Руководителям учреждений, имеющим медицинское образование:

время работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время выполнения в бюджетных, казенных, автономных 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;

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 работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от формы собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

6.2. Руководителям учреждений в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

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 бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ С  
УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Комплексные центры социального обслуживания населения	2,2 - 5,0	2,0 - 2,1	1,8 - 1,9	1,6 - 1,7

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО  
УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ  
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество получателей муниципальных услуг, человек	2001 и более	1001 - 2000	501 - 1000	до 500