


Согласовано
Председатель совета трудового
коллектива


А.С. Драчев
« 29 » апреля 2016 г.

Утверждено
Директором
ГКУ «Центр помощи детям


О.И. Попова
« 29 » апреля 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения Пермского края социального обслуживания населения «Центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Краснокамска

г. Краснокамск
2016 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", постановлением Правительства Пермского края от 28 декабря 2012 г. № 1590-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений здравоохранения Пермского края», Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК "Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края", Положением о Министерстве социального развития Пермского края, утвержденным постановлением Правительства Пермского края от 24 июля 2006 г. N 7-п, и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания населения Пермского края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, порядок формирования фонда оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания населения Пермского края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

1.3. При изменении системы оплаты труда работников учреждения заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

1.5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на должностях, относящихся к отраслям образования, здравоохранения и культуры, определяются на основе схем тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных нормативными правовыми актами Правительства Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждений включает:
тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты стимулирующего характера;
выплаты компенсационного характера.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: (ст. 147 ТК РФ, Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013) (Приложение 2);

2.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты предусматриваются в виде районного коэффициента, установленного законодательством Российской Федерации, в размере 15%. (ст. 148 ТК РФ)

2.1.3. 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:

2.1.3.1 За работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ) производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов). Размер повышения оплаты труда в ночное время составляет 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время, согласно утвержденного графика. (постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554.

2.1.3.2 выплата за работу с детьми–сиротами и детьми, оставшимся без попечения родителей в размере 20% должностного оклада

2.1.3.3 доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

- Размер оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- доплата за сверхурочную работу составляет, за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.1.4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

2.1.5. иные выплаты компенсационного характера.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), если иное не предусмотрено законодательством.

2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

2.4. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

Под сельским населенным пунктом понимается населенный пункт (село, деревня, сельский поселок, хутор), который не отнесен к категории городских населенных пунктов.

2.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством.

2.6 Компенсационные выплаты производятся ежемесячно в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере не образуя новый размер должностного оклада.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. ежемесячная выплата к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Процент от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2	3
1	От 3 до 5 лет	20
2	Свыше 5 лет	30

Увеличение размера ежемесячной выплаты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится со дня достижения необходимого стажа на основании подтверждающих данный стаж документов;

3.1.2. ежемесячная выплата за заведование кабинетами, мастерскими и т.д. в размере 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (Приложение 3);

3.1.3 ежемесячная выплата за наличие ученой степени и почетного звания работникам учреждений социального обслуживания населения Пермского края, которым в установленном законодательством порядке присвоены:

ученая степень доктора наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной должности, - 30 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

ученая степень кандидата наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной должности, - 20 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы по основной должности, - 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

3.1.3.1. ежемесячные надбавки педагогическим работникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющим государственные награды за работу в сфере образования, отраслевые награды, высшую квалификационную категорию, устанавливаются в соответствии со

статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. N 308-ПК "Об образовании в Пермском крае:

лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное государственное пособие в размере 50000 рублей.

лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1300 рублей

Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) образовательной организации, указанной в части 1 настоящей статьи, высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций

удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей;

имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

3.1.3.2 Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты осуществляются по основному месту работы.

3.1.4. выплаты за выполнение особо важных работ и срочных работ.

Основным условием назначения выплат является участие работника в выполнении особо важных работ и срочных работ. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных работ и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

3.1.5. премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, год) с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждения устанавливаются правовым актом исполнительного органа государственной власти Пермского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя (отраслевого органа) (далее - учредитель) с учетом следующих показателей:

выполнение государственного задания исходя из фактически оказанных государственных услуг по объему и качеству;

отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы;

реализация мероприятий, направленных на развитие учреждения.

Критерии оценки личного вклада работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3.1.6. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

3.1.7. иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения – по представлениям заместителей руководителя учреждения;

- остальным работникам учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.4. Виды выплат стимулирующего характера работникам учреждения, порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

III. Условия и порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

3.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем, на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда и категории учреждения правовыми актами учредителя.

Критерии отнесения учреждения к категории определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемых ими учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5. Конкретный размер кратности устанавливается правовым актом учредителя.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, определяемые в трудовых договорах, заключенных с руководителями учреждений, устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливается путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и средней заработной платы работников основного персонала учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 4. Конкретный размер кратности устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

3.4. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений в зависимости от условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с законодательством.

3.5. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы учреждений правовыми актами учредителя.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

IV. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета Пермского края, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40%. Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к административно-управленческому и

вспомогательному персоналу, определяется в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ, оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для выполнения работ, оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

4.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам государственных казенных учреждений определяется исходя из фонда окладов по штатным расписаниям учреждений, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом планируемого увеличения фонда оплаты труда в соответствии с законодательством;

4.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности данного учреждения.

4.4. Средства экономии фонда оплаты труда направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% от общего фонда оплаты труда учреждения);

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

4.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 30% от общего фонда оплаты труда учреждения.

V. Выплаты социального характера

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам учреждений может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

свадьбы работника или его детей;
рождения детей;
смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей), лиц, находящихся на иждивении;

в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, тяжелым материальным положением, утраты личного имущества в результате кражи, пожара или стихийного бедствия);
в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет - для женщин, 50 лет, 60 лет - для мужчин).

5.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения.

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения Пермского края
социального обслуживания населения
«Центра помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
г. Краснокамска

Должность		Оклад
Руководитель социально-педагогической службы		7 820 рублей
Руководитель психолого-педагогической службы		7 820 рублей
Заведующий спортивной базой		7 820 рублей
Руководитель структурного подразделения		7 820 рублей
Старший воспитатель		7 820 рублей
Специалист по безопасности и охране труда		5 865 рублей
Заведующий библиотекой		5 865 рублей
Бухгалтер		5 865 рублей
Бухгалтер-кассир		5 865 рублей
Экономист		5 865 рублей
Юрисконсульт		5 865 рублей
Специалист по кадрам		5 865 рублей
Делопроизводитель		5 865 рублей
Методист		6 100 рублей
Педагог дополнительного образования	не имеющие квалификационную категорию	6 100 рублей
Педагог-психолог		
Инструктор по физкультуре		
Социальный педагог	имеющие Первую квалификационную категорию	6 283 рубля
Воспитатель		
Инструктор по труду Музыкальный руководитель	имеющие Высшую квалификационную категорию	6 588 рублей
Кастелянша		4 700 рублей
Швея		4 700 рублей
Слесарь-сантехник		4 700 рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		4 700 рублей
Начальник гаража		7 820 рублей
Водитель автомобиля		5 100 рублей
Тракторист		5 100 рублей
Заведующий медицинским отделением		7 820 рублей
Врач-педиатр		7 820 рублей
Врач-психиатр		7 820 рублей
Медицинская сестра		6 100 рублей
Медицинская сестра диетическая		6 100 рублей
Медицинская сестра физкабинета		6 100 рублей
Младшая медицинская сестра		5 100 рублей
Младший воспитатель		4 700 рублей
Помощник воспитателя		4 700 рублей
Шеф-повар		7 820 рублей
Повар		5 100 рублей
Кухонный рабочий		4 700 рублей

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения Пермского края
социального обслуживания населения
«Центра помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
г. Краснокамска

Перечень

**должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с
вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере 12% оклада (должностного оклада) согласно настоящему перечню.

Шеф-повар
повар

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения Пермского края
социального обслуживания населения
«Центра помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
г. Краснокамска

Перечень
кабинетов, мастерских на ежемесячную доплату (10%)

1. актовый зал
2. кабинет социально-педагогической службы
3. компьютерный класс
4. методический кабинет
5. музей
6. сенсорная комната
7. спортивный зал
8. спортивная база
9. столярная мастерская
10. тренажерный зал
11. физкабинет
12. швейная мастерская

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения Пермского края
социального обслуживания населения
«Центра помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
г. Краснокамска

Критерии

**отнесения учреждений к категориям для установления должностного оклада
руководителей учреждений социального обслуживания населения Пермского
края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей**

№ п/п	Категории учреждений	Критерии отнесения учреждений к категориям
1	2	3
1	Учреждения социального обслуживания (дома-интернаты для престарелых и инвалидов, психоневрологические интернаты, геронтологический центр, геронтопсихиатрический центр)*(1)	
1.1	I	1001 и более сметных коек
1.2	II	751-1000 сметных коек
1.3	III	501-750 сметных коек
1.4	IV	500 и менее сметных коек
2	Учреждения социального обслуживания (центры социальной адаптации)	
2.1	I	201 и более обслуживаемых коек
2.2	II	101-200 обслуживаемых коек
2.3	III	100 и менее обслуживаемых коек
3	Учреждения социального обслуживания (реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями, центр комплексной реабилитации инвалидов)*(2)	
3.1	I	101 и более коек
3.2	II	51-100 коек
3.3	III	50 и менее коек
4	Учреждения (дома-интернаты для престарелых и инвалидов, психоневрологические интернаты, геронтологический центр, геронтопсихиатрический центр, центры социальной адаптации, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями, центр комплексной реабилитации инвалидов, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, межведомственные	

	центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, детские дома, учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	
4.1	I	7 и более филиалов (отделений)
4.2	II	3-6 филиалов (отделений)
4.3	III	менее 3 филиалов (отделений)
5	Учреждения социального обслуживания (межведомственный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, дома-интернаты для умственно отсталых детей)	
5.1	I	201-300 сметных коек
5.2	II	161-200 сметных коек
5.3	III	от 131-160 сметных коек
5.4	IV	от 101-130 сметных коек
5.5	V	от 71-100 сметных коек
5.6	VI	от 41-70 сметных коек
5.7	VII	40 и менее сметных коек
6	Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (детские дома)*(3)	
6.1	I	351 и более баллов
6.2	II	от 250 до 350 баллов
6.3	III	от 150 до 250 баллов
6.4	IV	до 150 баллов
7	Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (центры психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	
7.1	I	обучение кандидатов в замещающие родители и постинтернатные воспитатели от 1 000 до 3 000 человек
7.2	II	обучение кандидатов в замещающие родители и постинтернатные воспитатели до 1 000 человек

*(1) Дома-интернаты, центры социального обслуживания (со стационаром), реабилитационные центры и другие учреждения социального обслуживания (со стационаром) относятся к категориям учреждений в зависимости от среднегодового количества койко-мест с учетом планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях.

Дома-интернаты для престарелых и инвалидов, имеющие на балансе подсобные хозяйства, относятся к категории учреждений на одну категорию выше по сравнению с категорией, определенной по установленным показателям.

*(2) Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные

приюты для детей и подростков, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями и другие учреждения социального обслуживания (со стационаром) относятся к категориям учреждений в зависимости от количества мест с учетом планового количества детского населения, обслуживаемого в нестационарных условиях.

*(3) Детские дома относятся к категориям учреждений в зависимости от суммы баллов ежегодной оценки сложности руководства государственным учреждением Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения Пермского края
социального обслуживания населения
«Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
г. Краснокамска

**Перечень
должностей, относимых к основному персоналу
в государственном казенном учреждении Пермского края социального
обслуживания населения «Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей» г. Краснокамска**

1. Заведующий медицинским отделением;
2. врач – педиатр;
3. врач – психиатр;
4. медицинская сестра;
5. медицинская сестра диетическая;
6. медицинская сестра физкабинета;
7. младшая медицинская сестра;
8. музыкальный руководитель;
9. методист;
10. старший воспитатель;
11. педагог дополнительного образования;
12. педагог-психолог;
13. инструктор по физической культуре;
14. социальный педагог;
15. воспитатель;
16. инструктор по труду

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения Пермского края
социального обслуживания населения
«Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
г. Краснокамска

**Перечень
должностей, относимых к административно-управленческому персоналу
в государственном казенном учреждении Пермского края социального
обслуживания населения «Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей» г. Краснокамска**

1. Директор (руководитель);
2. заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. заместитель директора по учебно-методической работе;
4. заместитель директора по административно-хозяйственной части;
5. руководитель социально-педагогической службы;
6. руководитель психолого-педагогической службы;
7. Руководитель структурного подразделения;
8. Специалист по безопасности и охране труда;
9. Делопроизводитель;
10. Заведующий библиотекой;
11. Главный бухгалтер;
12. Бухгалтер;
13. Бухгалтер-кассир;
14. Экономист;
15. Юрисконсульт;
16. Специалист по кадрам;

Перечень

должностей, относимых к вспомогательному персоналу в государственных в государственном казенном учреждении Пермского края социального обслуживания населения «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Краснокамска

1. Заведующий спортивной базой;
2. Заведующий хозяйством;
3. Кастелянша
4. кладовщик;
5. слесарь-сантехник;
6. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
7. начальник гаража;
8. водитель;
9. тракторист;
10. швея;
11. младший воспитатель;
12. помощник воспитателя;
13. шеф-повар;
14. повар;
15. кухонный рабочий