



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Кемеровская область**

**город Междуреченск**

**Администрация Междуреченского городского округа**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 21.07.2017 № 1818-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, предоставляющих государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ», на основании постановления администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, предоставляющих государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ» в редакции согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Междуреченского городского округа от 04.07.2013 № 1361-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, предоставляющих государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ», от 20.12.2013 № 2965-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа № 1361-п от 04.07.2013 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, предоставляющих

государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ».

3. Финансовому управлению города Междуреченска (Э.Н.Попова) финансовое обеспечение расходных обязательств муниципальных учреждений, предоставляющих государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ», связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

4. Отделу информационных технологий администрации Междуреченского городского округа (Н.В.Васильева) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (В.Н. Минина) опубликовать данное постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2017г.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам Т.В. Классен.

Глава Междуреченского  
городского округа

С.А. Кислицин

от 21.07.2017 № 1818-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ  
И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ УСЛУГИ НА БАЗЕ  
МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ В  
МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ  
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, предоставляющих государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, в том числе окладов (должностных окладов) по должностям руководителя, его заместителя, главного бухгалтера муниципальных учреждений предоставляющих государственные и муниципальные услуги на базе многофункциональных центров в муниципальном образовании «Междуреченский городской округ» (далее - учреждение).

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - оклад по ПКГ);

- оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения и профессиям рабочих учреждения;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными актами Междуреченского городского округа.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = О_p + (О_p \times K_4) + КВ + СВ$ , где:

при этом  $О_p = (О \times K_1)$ ;

$О_p$  - оклад (должностной оклад), руб.;

$О$  - минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), руб.;

$K_1$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;

$K_4$  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

$КВ$  - компенсационные выплаты работнику, руб.;

$СВ$  - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 1.

Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер оклада рабочего определяется путём умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию образует новый оклад (должностной оклад), у заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад). Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (К4) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), с заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

### **3. Виды и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера**

#### **3.1. Выплаты компенсационного характера.**

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми и климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой

трудовым договором, в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время).

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми и климатическими условиями (районный коэффициент).

Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учётом всех установленных штатным расписанием выплат.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе).

3.1.2.1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания.

Размер доплаты устанавливается до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.1.2.2. За увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.1.2.3. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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.

3.1.2.4. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.1.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением о выплатах компенсационного характера и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- единовременные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплата за непрерывный стаж, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих учреждения только по основному месту работы дифференцировано в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой в следующих размерах:

При стаже работы	Проценты от оклада (должностного оклада)
1	2
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет, исчисляется год за год независимо от районов (местностей) работы.

Выплата за непрерывный стаж, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет наступило:

- в период испытательного срока;
- в период пребывания в любом отпуске, предусмотренном трудовым законодательстве РФ;

- в период его временной нетрудоспособности;
- в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы;
- в период командировки;

выплата производится после окончания срока вышеуказанных обстоятельств.

Стаж работы для установления выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет включается общий стаж работы:

- непрерывной работы в учреждении;
- время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата и если ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан в соответствии с законодательством;
- время непрерывного стажа работы в муниципальных и государственных учреждениях и организациях, независимо от сферы деятельности на соответствующей должности или аналогичной должности по профилю работы, в том числе на вышестоящей, а также время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и в качестве муниципальных служащих в органах местного самоуправления;
- время непрерывной работы в негосударственных и немunicipальных учреждениях и организациях до приема в учреждение по специальности, профессии, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности. В данном случае решение комиссии учреждения по установлению трудового стажа подлежит согласованию с курирующим заместителем главы Междуреченского городского округа.

Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет, но не засчитывается в него время перерыва:

- между трудоустройством, если перерыв составляет не более 3 месяцев и в течение этого времени работник не имел другой работы;
- время состояния на учете в службах занятости населения в качестве безработного, если перерыв в работе не превышает 1 года;
- в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, если перерыв в работе не превышает 1 года.

Выплата за непрерывный стаж, выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).



3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих - водителю автомобиля с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу):

- по должностям, относящимся к категории «руководители» - до 100%;
- специалистам и служащим – до 70%;
- водителю автомобиля – до 40%.

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.3. Премияльные выплаты работникам учреждения по результатам работы за месяц производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно.

Основными критериями для установления выплаты являются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премияльная выплата работникам учреждения по результатам работы за месяц и ее конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения.

Лишение (снижение) премияльной выплаты производится по письменному решению руководителя учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение премияльной выплаты, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по результатам работы за месяц к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются при наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности. Критериями для премирования и определения размеров премияльной выплаты за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

- добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;
- личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) назначаются и производятся в порядке, определенном пунктом 3.2.3. настоящего Положения.

3.2.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения при наличии экономии по утвержденному ФОТ или за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата производится одновременно на основании приказа руководителя учреждения.

Размер выплаты может устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Данная выплата не образует новый оклад (должностной оклад), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу)

3.2.6. При наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет средств, полученных от оказания платных услуг, приносящих доход учреждению, работникам учреждения, основным местом работы которых является учреждение, могут выплачиваться единовременные поощрительные или разовые выплаты:

- выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам в размере должностного оклада;
- выплаты к профессиональным и государственным праздникам;
- материальная помощь.

Материальная помощь оказывается в размере до 10 000 рублей на погребение, один раз в год при наступлении трудной жизненной ситуации в размере не более 4000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Поощрительные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению

руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

3.5. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) так и в абсолютных размерах.

3.7. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда, в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждений.

3.8. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии).

#### **4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. №329.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливает учредитель учреждения в кратности от 1 до 5.

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах.

## 5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год в порядке, установленном учредителем.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников.

5.3. Изменение минимального размера оклада по профессиональной квалификационной группе работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Междуреченского городского округа.

5.4. Фонд оплаты труда по штатному расписанию включает в себя:

- оклад (должностной оклад) работников учреждения, размеры которых установлены в соответствии с приложениями №1 и №2 настоящему положению с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности,
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

На указанные выплаты начисляется районный коэффициент.

Директор МАУ «МФЦ МОМГО»

С.А. Гапоненко

Приложение  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа

от 21.07.2017 № 1818-п

«Приложение № 2 к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
социального обслуживания населения  
Междуреченского городского округа

**Список**

**должностей педагогических и других работников,  
непосредственно осуществляющих социальную реабилитацию, к должностным окладам  
которых применяется повышающий коэффициент за специфику работы в  
специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в  
социальной реабилитации**

- I. Аппарат учреждения:  
Специалист по социальной работе
- II. Приемное отделение:
1. Заведующий отделением
  2. Специалист по социальной работе
  3. Помощник воспитателя
- III. Отделение социальной диагностики и реабилитации:
1. Заведующий отделением
  2. Социальный педагог
  3. Специалист по социальной работе
  4. Психолог
  5. Психолог в социальной сфере
  6. Воспитатель
  7. Инструктор по труду
  8. Музыкальный руководитель
  9. Логопед
  10. Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)
  11. Специалист по работе с семьей
  12. Инструктор по физической культуре
  13. Учитель - дефектолог
  14. Помощник воспитателя
- IV. Семейная воспитательная группа:  
Воспитатель
- V. Отделение дневного пребывания:
1. Заведующий отделением
  2. Специалист по социальной работе
  3. Психолог
  4. Психолог в социальной сфере
  5. Воспитатель
  6. Социальный педагог
  7. Специалист по работе с семьей
  8. Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)
  9. Помощник воспитателя

».