



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
администрации Улуг-Хемского кожууна

Улуг-Хем кожуун чагыргазынын
ДОКТААЛЫ

от « 01 » августа 2019 года № 333

**О структуре, положении системе оплаты труда и штатном расписании
работников муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию
социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных
местах в алкогольном опьянении «Идегел»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Правительства Республики Тыва от 07.07.2016г. № 292 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва» (в ред. постановлений Правительства РТ от 01.08.2016 N 337, от 20.09.2016 N 406 от 30.03.2017 N 127, от 02.08.2017 N 355), Постановлением Правительства Республики Тыва от 30.10.2015г. № 494 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва» (в ред. постановлений Правительства РТ от 30.03.2017 N 127, от 12.05.2017 N 210, от 11.08.2017 N 361, от 29.01.2018 N 28) и в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел», заслушав доклад и обсудив на заседании коллегии информацию Заместителя председателя администрации Улуг-Хемского кажууна по взаимодействию с правоохранительными органами, профилактике правонарушений и правовым вопросам - Ондар С.О., администрация Улуг-Хемского кожууна ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить прилагаемое положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел» (приложение №1 к настоящему постановлению).

2. Одобрить структуру МКУ Центр «Идегел» (приложение №2 к настоящему постановлению).

3. Утвердить проект штатного расписания по согласованию с управлением Финансов администрации Улуг-Хемского кожууна – Белек А.Д. (приложение №3 к настоящему постановлению).

4. Предоставить нормативно-правовые акты о структуре, положении о системе оплаты труда и штатном расписании работников муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел» на сессию Хурала представителей Улуг-Хемского кожууна.

5. Главному специалисту информатизации и связи администрации кожууна опубликовать настоящее постановление в газете «Улуг-Хем» и разместить на официальном сайте администрации кожууна .

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с момента создания муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел».

7. Главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел» (Оспакай А.О.) привести в соответствии с настоящим положением первичные бухгалтерские документы;

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел» - А.Д. Иргит.

И.о. председателя
администрации кожууна:



Баутдинова И.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел».

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении» (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении» (далее – Идегел).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Правительства Республики Тыва от 07.07.2016г. № 292 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва» (в ред. постановлений Правительства РТот 01.08.2016 N 337, от 20.09.2016 N 406, от 30.03.2017 N 127, от 02.08.2017 N 355), Постановлением Правительства Республики Тыва от 30.10.2015г. № 494 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва» (в ред. постановлений Правительства РТот 30.03.2017 N 127, от 12.05.2017 N 210, от 11.08.2017 N 361, от 29.01.2018 N 28).

1.3. Система оплаты труда работников «Идегел» должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от количественных и качественных показателей.

1.4. Основные понятия:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат);

компенсационные выплаты — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями и иные выплаты компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

стимулирующие выплаты — выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников.

1.5. Размер заработной платы работников «Идегел» определяется с учетом:

должностных окладов заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

специфики работы (условий выполняемой работы);

продолжительности рабочего времени;

объемов работ;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности;

выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

1.6. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной политики Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" с работником заключается трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2. Условия оплаты труда работников и порядок исчисления заработной платы работников

2.1. Система оплаты труда работников «Идегел» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в

актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва (далее – нормативно-правовые акты), настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – должностной оклад);

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного по Республике Тыва минимального размера оплаты труда.

2.4. Размер должностного оклада заработной платы работника определяется приложением № 1, с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории)

2.5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяется в процентах к должностному окладу.

2.6. Оплата труда работников «Идегел», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера заработной платы по (ст 285 ТК РФ), а также подолжности занимаемой в порядке совместительства, производится в соответствии с ТК РФ. Размер доплаты не более чем 50% к должностному окладу работника по основной работе.

2.7. Работникам Центра «Идегел», непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом медицинского центра девиантного поведения предусмотрено повышение оклада на 15-20%: дежурный-20%,фельдшер-20%, санитарка-15%, специалист по социальной работе-15%.

2.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы по специальности –внутренним приказом работодателя, со дня достижения соответствующего стажа;

- при присвоении квалификационной категории - внутренним приказом руководителя Центра,со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.10. Все категории работников Центра «Идегел», состоящие в штатном расписании муниципального учреждения, подлежат аттестации. Аттестация

из конкретных условий и требований, предъявляемых к нему по занимаемой должности в должностной инструкции

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде:

- районного коэффициента;
- процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в приложении № 3 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам «Идегел».

4.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за непрерывный стаж работы в данном учреждении либо работы в данной должности устанавливаются работникам учреждения в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

окладу за выслугу лет работникам учреждения производится в соответствии с утвержденным положением об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел», согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера «Идегел» состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Условия и размер оплаты труда руководителя «Идегел» устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

Размер должностных окладов руководителя и главного бухгалтера Центра «Идегел» определяется в соответствии приложением №1 к настоящему положению.

5.6. Трудовые договоры с руководителем, главным бухгалтером (эффективные контракты) должны предусматривать конкретные показатели и критерии оценки их деятельности, размеры и условия назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы и обеспечению реализации целей и задач деятельности Идегел.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения.

6.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации уставной деятельности, с учетом выплат (в расчете на год)

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств муниципального бюджета согласно утвержденной структуры учреждения и на основании штатного расписания.

6.3. Месячный фонд оплаты труда учреждения рассчитывается с учетом числа штатных единиц в соответствии с объемом работ, рассчитанных нормативами.

6.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12 месяцев.

6.6 Штатное расписание составляется в разрезе всех должностей с указанием размеров должностного оклада и надбавок компенсационного и

руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

4. Заключительные положения

4.1. Индексация заработной платы работников учреждения производится на основании постановления учредителя.

4.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств учредитель учреждения вправе приостановить либо отменить премиальные выплаты, также снизить объемы выплат, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в порядке действующего законодательства РФ и РТ.

РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников Муниципального казенного
учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам,
задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел»

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	Директор	6443
2	Бухгалтер	5660
3	Фельдшер	6392
4	Специалист по социальной работе	3741
5	Дежурный	3093
6	Санитарка	4946
7	Завхоз	3348

К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавка за сложность, напряженность;
- вредность;
- доплат за работу в ночное время;
- доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями	
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 317 ТК РФ)
2. Вредность	до 12%
3. За работу в ночное время	от 10 до 30%
3. Размер надбавки за сложность, напряженность в труде (%)	от 10 до 130 %

Примечание:

1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ
за качественные показатели деятельности

Наименование выплаты	Размер (%)
За стаж работы	От 5% до 30%
За категорию	От 10 до 30%

ПОЛОЖЕНИЕ

об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел»

1. Общие положения

1.1. Выплата ежемесячных надбавок за стаж работы работникам производится дифференцировано, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включается время работы:

- на различных должностях в учреждении;
- на должностях в учреждениях, организациях, предприятиях независимо от их формы собственности;;
- на должностях руководителя структурного подразделения, специалиста, бухгалтера, в учреждениях, организациях, предприятиях независимо от их формы собственности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Начисление и выплата надбавки за стаж работы

3.1. Надбавка за стаж работы начисляется на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с начислением районного коэффициента и процентных надбавок. При временном замеществе надбавка за стаж работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

3.2. Надбавка за стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Надбавка за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. В случае если в

работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы к должностному окладу наступило в период, когда за работником сохранялся средний заработок (при исполнении государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и т.п.), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4. Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы к должностному окладу

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы к должностному окладу определяется руководителем.

4.2. Документом при определении общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, является трудовая книжка работника.

5. Заключительные положения

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж работы к должностному окладу, выплачиваемой работникам учреждения, возлагается на главного бухгалтера.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки к должностному окладу или определения размера этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

приложение №2
к постановлению администрации
Улут-Хемского кожууна
№ от августа 2019 года

Муниципальное казенное учреждение «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел»

наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Финансового управления

УТВЕРЖДАЮ
Председатель администрации Улут-Хемского кожууна

Белек А.Д.

Чудан-оол Р.М.

2019 г

2019г

Штат в количестве единиц

РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления
1	

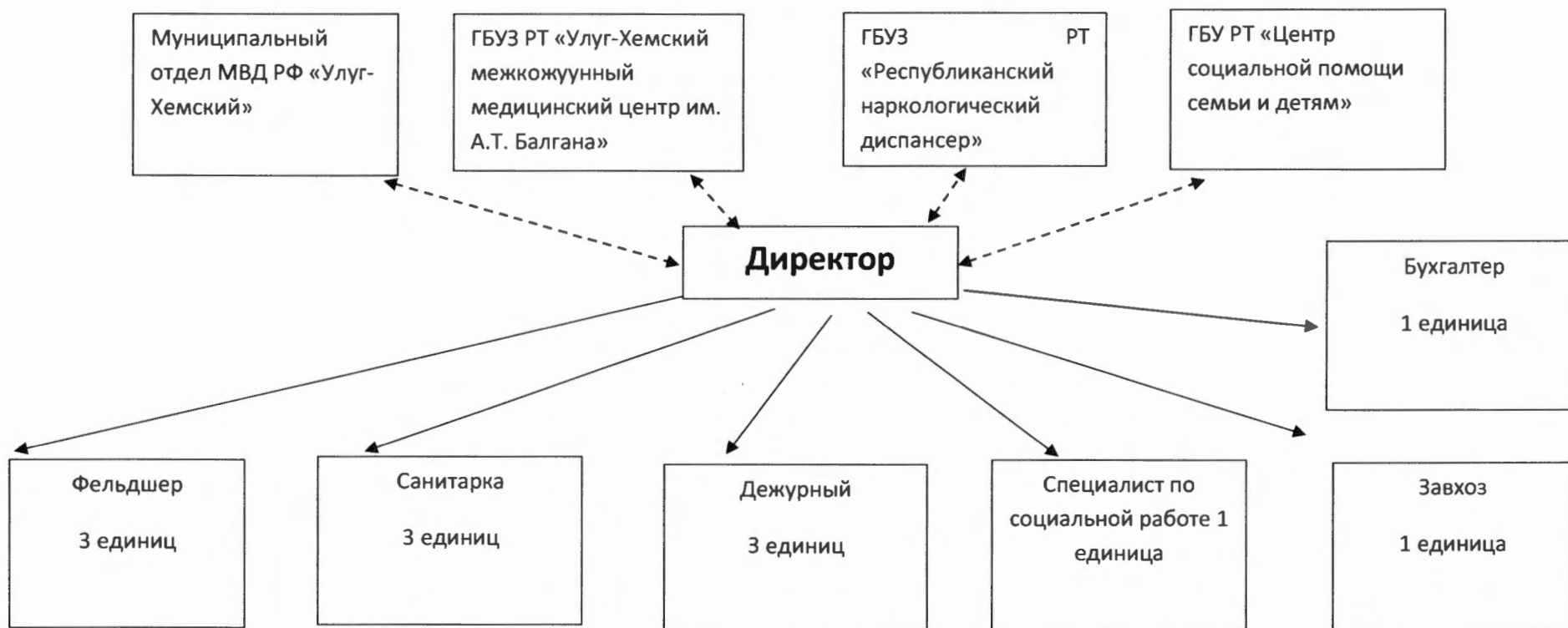
Должность	Количество о единиц	Должностн ой оклад	Должностно й оклад количества штатных единиц	Стимулирующие выплаты						Компенсационные выплаты										Районный коэффициент 40% и северная надбавка (50%)	ФОТ работника	ИТОГО ФОТ всего в месяц, руб	ВСЕГО ФОТ всего в год, руб	Начисления на оплату труда (30,2%)
				Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы		Ежемесячная надбавка к должностному окладу за категорию		Ежемесячная премия по итогам работы		Ежемесячная надбавка к должностному окладу за вредность		Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу в ночное время		Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность		Ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность		Итого выплат						
				размер	сумма	размер	сумма			размер	сумма	размер	сумма	размер	сумма	размер	сумма							
ректор	1	6 443	6 443	30%	1 932,90	0%	0,00	15%	966,45	12%	773,16	10%	644,30	70%	4 510,10	70%	4 510,10	19780,01	90%	17 802,01	37 582,02	37 582,02	450 984,23	136 197,24
директор	3	6 392	19 176	30%	1 917,60	15%	958,80	0,10	639,20	12%	767,04	10%	639,20	20%	1 278,40	20%	1 278,40	13870,64	90%	12 483,58	26 354,22	79 062,65	948 751,78	286 523,04
начальник	3	4 946	14 838	30%	1 483,80	15%	741,90	0,10	494,60	12%	593,52	10%	494,60	50%	2 473,00	50%	2 473,00	13700,42	90%	12 330,38	26 030,80	78 092,39	937 108,73	283 006,84
хозяй	1	3 348	3 348	30%	1 004,40	0%	0,00	0,10	334,80	12%	401,76		0,00	100%	3 348,00	100%	3 348,00	11784,96	90%	10 606,46	22 391,42	22 391,42	268 697,09	81 146,52
куратор	3	3 093	9 279	30%	927,90	0%	0,00	0,15	463,95	12%	371,16	30%	927,90	130%	4 020,90	130%	4 020,90	13825,71	90%	12 443,14	26 268,85	78 806,55	945 678,56	285 594,93
бухгалтер	1	5 660	5 660	30%	1 698,00	0%	0,00	0,10	566,00	12%	679,20	0%	0,00	30%	1 698,00	60%	3 396,00	13697,20	90%	12 327,48	26 024,68	26 024,68	312 296,16	94 313,44
специалист по информационно	1	3 741	3 741	30%	1 122,30	0%	0,00	0,10	374,10	12%	448,92	0%	0,00	90%	3 366,90	90%	3 366,90	12420,12	90%	11 178,11	23 598,23	23 598,23	283 178,74	85 519,98
	13	33 623	62 485		10 087		1 701		3 839		4 035		2 706		20 695		22 393	99 079		89 171	188 250	345 558	4 146 695	1 252 302

директор МКУ Центр "Идегел" Иргит А.Д.

директор Окладов А.О.

Структура

Муниципального казенного учреждения «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел»



Пояснительная записка к структуре МКУ Центр «Идегел».

Муниципальное казенное учреждение «Центр по оказанию социально-реабилитационной помощи лицам, задержанным в общественных местах в алкогольном опьянении «Идегел»» имеет штатную численность – 13 работников: директор - 1 ед.; дежурный – 3 ед.; фельдшер – 3 ед.; санитарка – 3 ед.; специалист по социальной работе – 1 ед.; бухгалтер - 1 ед.; завхоз – 1 ед..

- *Директор* - руководителем Центра является директор, осуществляет текущее руководство учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом учреждения. Организует деятельность МКУ Центра «Идегел» и работу всего персонала;
- *Дежурный* - соблюдает общие принципы служебного поведения. Руководит работой дежурной смены учреждения, осуществляет контроль над деятельностью работников и требует от них четкого исполнения служебных обязанностей.
- *Фельдшер* - Обеспечивает своевременное внесение результатов медицинского осмотра и другие сведения медицинского характера в Журнал регистрации лиц, доставленных в МКУ «Идегел». Организует взаимодействие с бригадой скорой медицинской помощи, государственной или муниципальной системой здравоохранения, наркологическим отделением.
- *Санитарка* - обеспечивает наряду с другими работниками дежурной смены, контроль над поведением и состоянием здоровья лиц, принятых на вытрезвление, путем регулярного обхода палат. Следит за надлежащим санитарно-гигиеническим состоянием помещения и имущества учреждения, установленного температурного режима воздуха, воды, а также за санитарной обработкой лиц, помещенных на ночлег.
- *Специалист по социальной работе* - фиксирует в журналы и вносит в электронную базу сведения о лицах определенных категорий, из числа доставленных и помещенных в учреждение. Организует взаимодействие с Улуг-Хемским ММЦ имени А.Т.Балгана, отделом МВД РФ «Улуг-Хемский», республиканским наркологическим диспансером, центром социальной помощи семье и детям.
- *Главный бухгалтер* - Организует работу по постановке и ведению бухгалтерского учета в целях получения заинтересованными внутренними и внешними пользователями полной и достоверной информации о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении учреждения. Руководит формированием

информационной системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового, статистического и управленческого учета, обеспечивает предоставление необходимой бухгалтерской информации

- *Завхоз* —обеспечиваетхозяйственную деятельность,руководит работами по благоустройству, озеленению помещений и прилегающей территории учреждения.Соблюдает и контролирует соблюдение работниками трудовой дисциплины, правил и норм охраны труда, требований производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности и гражданской обороны