



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.03.2017

№ 175

*О внесении изменений в постановление
Губернатора области от 29.08.2008 № 611*

В соответствии с Законом Владимирской области от 10.12.2001 № 129-ОЗ «О Губернаторе и администрации Владимирской области», в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, реализации плана мероприятий («дорожной карты»), утвержденного постановлением администрации области от 07.05.2014 № 464 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Владимирской области (2013- 2018 годы)», постановляю:

1. Внести в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области» следующие изменения:

1.1. Пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Департаменту социальной защиты населения администрации Владимирской области производить расходы по введению новой системы оплаты труда за счет средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.»

1.2. В пункте 5 слова «С.А.Мартынова» заменить словами «по социальной политике».

1.3. Приложение к постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Губернатора области:

- от 19.03.2009 № 210 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- от 19.05.2011 № 489 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- от 05.07.2011 № 677 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- от 08.11.2011 № 1225 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- от 24.09.2012 № 1055 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- от 14.03.2013 № 274 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- от 19.12.2013 № 1414 «О внесении изменения в постановление Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора области по социальной политике.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

И.о.Губернатора области



В.П.Кузин

Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- использование различных видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностным окладам;
- государственные гарантии по оплате труда;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- возможность учета мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников государственных учреждений социального обслуживания, подведомственных департаменту.

Базовые оклады медицинских, педагогических работников и других специалистов учреждений социального обслуживания, которые не предусмотрены настоящим Положением, определяются в соответствии с отраслевыми положениями об оплате труда работников этих отраслей. Все прочие условия оплаты труда указанных категорий персонала определяются в соответствии с настоящим Положением.

1.4. К учреждениям социального обслуживания населения относятся учреждения, включенные в номенклатуру учреждений социального обслуживания, утвержденную постановлением администрации области.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений социального обслуживания устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, содержащими нормы трудового права.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений социального обслуживания включает в себя:

- базовые оклады;
- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

1.8. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Основной персонал - работники учреждения социального обслуживания, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждений целей деятельности, и их непосредственные руководители.

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

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

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением №1 к настоящему Положению.

2. Условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры базовых окладов работников учреждений социального обслуживания составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 8 889 рублей;
- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов третьего квалификационного уровня в учреждениях,

осуществляющих предоставление социальных услуг – 6 740 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов второго квалификационного уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 5 525 рублей.

2.2. Должностной оклад работников учреждений состоит из базового оклада, умноженного на повышающие коэффициенты квалификационного уровня по профессиональным квалификационным группам должностей (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

2.2.1. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг».

Квалификационный уровень	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент квалификационного уровня	Должностной оклад (руб.)	Наименование должности
	8 889	1,0	8 889	Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения

2.2.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг».

Квалификационный уровень	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент квалификационного уровня	Должностной оклад (руб.)	Наименование должности
1 квалификационный уровень	6 740	1,0	6 740	Специалист по социальной работе

2.2.3. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг».

Квалификационный уровень	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент квалификационного уровня	Должностной оклад (руб.)	Наименование должности

	5 525	1,1	6 078	Социальный работник
--	-------	-----	-------	---------------------

2.2.4. Коэффициенты уровня образования и стажа работы по профилю.

Наименование должности	Основание для повышения базового оклада	Коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю
Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения	Высшее образование без предъявления требований к стажу работы	1,0
Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения	Высшее образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	1,1
Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения	Высшее образование и стаж работы в должности заведующего структурным подразделением, начальника структурного подразделения не менее 5 лет	1,2
Специалист по социальной работе	Высшее образование по профилю <*> без предъявления требований к стажу работы, или высшее образование и стаж работы в должности социального работника не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю <*>) образование и стаж работы в должности социального работника не менее 3 лет	1,0
Специалист по социальной работе	Высшее образование по профилю <*> и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 1 года, или высшее образование и стаж работы в должности специалиста по	1,1

	<p>социальной работе не менее 2 лет, или среднее профессиональное (по профилю <*>) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет</p>	
<p>Специалист по социальной работе</p>	<p>Высшее образование по профилю <*> и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или высшее образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 4 лет, или среднее профессиональное (по профилю <*>) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет</p>	<p>1,2</p>
<p>Специалист по социальной работе</p>	<p>Высшее образование по профилю <*> и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет, или высшее образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет</p>	<p>1,3</p>
<p>Специалист по социальной работе</p>	<p>Высшее образование по профилю <*> и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет, или высшее образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не</p>	<p>1,4</p>

	менее 7 лет	
Специалист по социальной работе	Высшее образование по профилю <*> и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет и наличие методических разработок по профилю работы	1,5
Социальный работник	Без предъявления требований к уровню образования и стажу работы в должности социального работника	1,0
Социальный работник	Начальное или среднее профессиональное образование и (или) стаж работы в должности социального работника более 3 лет	1,1
Социальный работник	Среднее профессиональное образование по профилю <*> и (или) стаж работы в должности социального работника более 5 лет	1,2
Социальный работник	Высшее образование по профилю <*> и (или) стаж работы в должности социального работника более 10 лет	1,3

<*> профильным образованием считать социальное, медицинское, педагогическое, психологическое и юридическое.

2.3. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 №562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. Базовые оклады руководителей и специалистов учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов по сравнению с базовыми окладами руководителей и специалистов, работающих в городской местности.

2.5. Базовые оклады работников учреждений социального

обслуживания, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании г.Радужный, повышаются на 20 процентов.

2.6. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера регламентируются разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат регламентируются разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Тарификация работников учреждений социального обслуживания проводится в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения социального обслуживания, подведомственного департаменту (далее - директор учреждения), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом департаментом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать 6.

Оценка фактически сложившегося уровня указанного соотношения осуществляется за отчетный квартал нарастающим итогом.

3.4. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается департаментом ежегодно с учетом следующих показателей:

3.4.1. Психоневрологические интернаты, в том числе детские дома-интернаты для умственно-отсталых детей:

Число коек круглосуточного стационара	Размер должностного оклада (рублей)
501 и более	43 000
251 - 500	40 000
101 - 250	38 000

51 – 100	36 000
До 50	33 000

3.4.2. Дома-интернаты (пансионаты), в том числе детские, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия:

Число коек круглосуточного стационара	Размер должностного оклада (руб.)
от 500 и более	41000
от 200 до 500	39000
до 100 до 200	37000
до 100	32000

3.4.3. Специальные дома-интернаты, в том числе для престарелых:

Число коек круглосуточного стационара	Размер должностного оклада (руб.)
от 500 и более	45000
от 300 до 500	43000
от 200 до 300	38000
от 100 до 200	36000

3.4.4. Специальные дома для ветеранов:

Число квартир	Размер должностного оклада (руб.)
от 100 и более	35000
до 100	33000

3.4.5. Центры реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий:

Число коек круглосуточного стационара	Размер должностного оклада
---------------------------------------	----------------------------

	(руб.)
31 и более	38000
До 30	28000

3.4.6. Центры социальной помощи семье и детям:

Количество обслуживаемых	Размер должностного оклада (руб.)
свыше 1000	40000
от 501 до 1000	38000
до 500	35000

3.4.7. Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних:

Число коек круглосуточного стационара	Размер должностного оклада (руб.)
51 и более	45000
от 41 до 50	42000
от 21 до 40	40000
до 20	38000

3.4.8. Реабилитационные центры, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями:

Количество обслуживаемых	Размер должностного оклада (руб.)
Свыше 500	45000
201 – 500	42000
100 – 200	40000
До 100	38000

3.4.9. Центры (комплексные центры) социального обслуживания населения:

Количество обслуживаемых	Размер должностного оклада (руб.)
свыше 1000	36000
501- 1000	32000
201- 500	30000
101 - 200	28000
До 100	26000

3.4.10. При определении величины показателя «число коек круглосуточного стационара» учитывается фактическое число коек круглосуточного стационара на конец предыдущего года (без учета платных).

3.4.11. Размер должностного оклада руководителей централизованных бухгалтерий, обеспечивающих предоставление услуг в сфере социального обслуживания, составляет:

Количество обслуживаемых учреждений	Размер должностного оклада (руб.)
свыше 10	30000
до 10	28000

3.5. При установлении должностного оклада на очередной финансовый год должностной оклад директора, указанный в пункте 3.4 настоящего Положения, увеличивается на следующие коэффициенты сложности труда и масштаба управления:

1,25 - к должностному окладу директора учреждения при наличии в данном учреждении структурных подразделений, расположенных вне места юридического лица;

1,20 - к должностному окладу директора учреждения при наличии в данном учреждении одновременно двух или более профилей (психоневрологическое отделение, отделение общего типа, отделение милосердия, социально-оздоровительное отделение). Наличие профильных отделений должно быть отражено в структуре учреждения и утверждено приказом его директора;

1,25 - к должностному окладу директора учреждения с численностью работников учреждений более 300 человек;

1,20 - к должностному окладу директора учреждения с численностью работников учреждения от 151 человек до 300 включительно;

1,15 - к должностному окладу директора учреждения с численностью работников учреждения от 51 человек до 150 включительно;

1,10 - к должностному окладу директора учреждения с численностью работников учреждения до 50 человек.

Указанный коэффициент сложности труда и масштаба управления устанавливается по одному из вышеперечисленных значений (по максимальному) и не суммируется при наличии у учреждения двух и более оснований.

При изменении в течение года количества структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения (в иных населенных пунктах), или структуры учреждения размер коэффициента к должностному окладу директора учреждения пересматривается департаментом.

Численность работников учреждения для установления коэффициента применяется исходя из средней численности всех работников учреждения (списочного состава (с внешними совместителями) согласно отчету по форме № ЗП-соц, утвержденному приказом Росстата от 21.10.2016 № 670 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения № ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала» за предыдущий год. В течение года данный показатель не пересматривается.

3.6. Должностные оклады заместителя (заместителей) директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказами директора учреждения с учетом занимаемой должности на 10 - 50% ниже должностного оклада директора учреждения, установленного в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения (без учета повышающего коэффициента, установленного пунктом 3.5 настоящего Положения).

3.7. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются департаментом с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя утверждаются департаментом.

3.9. Тарификация директора учреждения проводится в соответствии с требованиями порядка, утвержденного приложением №2 к настоящему положению, сотрудниками департамента социальной защиты населения администрации области.

3.10. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

4.4.1. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.5. 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).

4.5.1. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в

двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

4.5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

4.5.5. Работникам учреждений (структурных подразделений) устанавливается доплата за специфику труда в размерах в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с

учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения учреждения.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения учреждения либо для конкретной должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.5.1. Надбавка за выслугу лет в учреждениях устанавливается в следующих размерах:

- от двух до трех лет – 10%;
- от трех до пяти – 20 %;
- от пяти лет и больше – 30%.

Надбавка выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада, без учета доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за специфику с учетом выплаты за работу в сельской местности.

5.5.2. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок, включается:

5.5.2.1. Работа в учреждениях, входящих в социальную сферу (социальное обслуживание, здравоохранение, образование, культура).

5.5.2.2. При определении стажа суммируются периоды работы в указанных учреждениях за весь трудовой стаж сотрудника.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в пределах фонда оплаты труда.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее - премии), а также за выполнение особо важных, ответственных работ.

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений. Размер выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада.



**ПЕРЕЧНИ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ
ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

I. ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ

Заведующий отделением

Специалист по социальной работе

Социальный работник

иные должности, предусмотренные в разделе «Основной персонал» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

II. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

1. Должности руководителей:

директор учреждения

заместитель директора учреждения.

заведующий отделением (структурным подразделением) учреждения.

главный бухгалтер учреждения.

2. Должности специалистов:

бухгалтер;

специалист по кадрам;

экономист;

юрисконсульт;

иные специалисты, предусмотренные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

3. Должности других специалистов (технических исполнителей):

делопроизводитель;

иные служащие, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

III. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Заведующий хозяйством (начальник хозяйственного отдела)
Заведующий складом (кладовщик)
Инженеры (техники) различных специальностей
Слесарь (сантехник, электрик по ремонту электрооборудования)
Уборщик служебных помещений
Водитель
Младший воспитатель
Гладильщик
Сторож
Швея
Грузчик
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Дворник
Маляр
Столяр
Повар
Буфетчик
Кухонный рабочий
Мойщик посуды
Кастелянша
Подсобный рабочий
Лифтер

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов специалистов, служащих и месячных окладов рабочих, а также размеров надбавок компенсационного и стимулирующего характера в учреждении директором создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), члена представительного органа работников (при его наличии), а также других лиц, привлекаемых директором учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор учреждения или назначенный им заместитель директора.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждений социального обслуживания проводится по формам тарификационного списка № 1, № 2.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация: директора учреждения, главного бухгалтера и их заместителей, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений и их заместителей.

По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения социального обслуживания.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям

рабочих) рассчитывается исходя из базовых окладов, определенных на основе профессиональных квалификационных групп и минимальных повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В формах тарификационного списка № 1, № 2 не отражаются выплаты стимулирующего характера и такие выплаты компенсационного характера, как доплаты за работу в ночное время и за совмещение профессий (должностей).

8. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В
КОТОРЫХ
ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА
СПЕЦИФИКУ
ТРУДА**

Наименование должностей, учреждений, подразделений	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
<p>1. Персонал всех наименований, работающий в следующих учреждениях (отделениях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - дома-интернаты (пансионаты) для престарелых и инвалидов, ветеранов труда, милосердия (за исключением отделений психоневрологического профиля); - геронтологические центры; - социально-оздоровительные центры; - специальные дома для ветеранов; - центры (комплексные центры) социального обслуживания населения (за исключением стационарных отделений для несовершеннолетних); - центры социальной помощи семье и детям. 	15,0
<p>2. Персонал всех наименований, работающий в следующих учреждениях (отделениях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних; - стационарные отделения для несовершеннолетних центров (комплексных центров) социального обслуживания населения. 	20,0
<p>3. Персонал всех наименований, работающий в следующих учреждениях (отделениях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - психоневрологические интернаты, в том числе детские дома-интернаты для умственно-отсталых детей (за исключением отделений общего профиля); - специальные дома для одиноких престарелых; - реабилитационные центры, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; - стационарные отделения для несовершеннолетних социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних. 	25,0

4. Должности персонала, непосредственно работающего в палатах для лежачих больных следующих учреждений:	
- дома-интернаты (пансионаты) для престарелых и инвалидов, ветеранов труда, милосердия; - психоневрологические интернаты, в том числе детские дома-интернаты для умственно-отсталых детей; - геронтологические центры; - специальные дома для одиноких престарелых.	25,0
5. Работники центров реабилитации (адаптации) лиц без определенного места жительства и занятий:	
- непосредственно обслуживающие контингент на приеме;	75,0
- обслуживающие и работающие с контингентом на условиях временного и ночного пребывания;	50,0
- другие работники.	25,0

Примечание. Работникам, имеющим право на установление доплаты по двум и более основаниям, за исключением предусмотренных в пункте 5 Перечня, доплата устанавливается в размере 30 процентов.

Тарификационный список
работников _____ по состоянию на 01.01. ____ г.
(должности руководителей и служащих <*>)

Ф.И.О.	Наименование должности	Размер базового оклада руководителя	Коэффициенты увеличения (уменьшения)		Итого должностной оклад (руб.), гр. 3 х гр. 4 х гр. 5	Должностной оклад с учетом повышения за работу на селе		Объем работы по данной должности и (1,0; 0,75; 0,5; 0,25)	Итого должностной оклад с учетом объема работы (руб.), гр. 8 х гр. 9	Доплата за специфику труда		Надбавка за продолжительность непрерывной работы		Другие повышения, предусмотренные действующим законодательством	Итого месячный фонд заработной платы по тарифическому списку (руб.), гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 15	Дополнительные сведения
			по группе по оплате труда руководителя	по занимаемой должности		размер повышения	руб., гр. 6 х гр. 7			%	руб., гр. 10 / 100 х гр. 13	%	руб., гр. 10 / 100 х гр. 13			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

<*> Должности служащих (специалистов и технических исполнителей) могут быть вынесены в отдельную таблицу.

Тарификационный список работников

Профессии рабочих

Ф.И.О.	Наименование должности	Базовый оклад	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по квалификационному уровню		Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	Итого должностной оклад с учетом объема работы (руб.), гр. 8 х гр. 9	Доплата за специфику труда		Набавка за продолжительность непрерывной работы		Другие повышения. предусмотренные действующим законодательством	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (руб.), гр. 7 + гр. 9 + гр. 11	Дополнительные сведения
			размер повышения	руб., гр. 3 х гр. 4			%	руб., гр. 7 / 100 х гр. 10	%	руб., гр. 7 / 100 х гр. 8			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

