

**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КАЛИНИНГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

от 28 декабря 2017 г. № 819

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственных бюджетных (автономных) учреждений,  
подведомственных Министерству социальной политики Калининградской  
области, осуществляющих деятельность в области социальных услуг,  
здравоохранения и образования**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, осуществляющих деятельность в области социальных услуг, здравоохранения и образования согласно приложению к настоящему Приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника департамента финансово-экономического обеспечения и социальных выплат (Е.В. Фомченкову).

3. Приказ вступает в силу в течение 10 дней со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

Министр социальной политики  
Калининградской области



А.В. Майстер

Приложение  
к Приказу Министерства  
социальной политики  
Калининградской области  
от 28 декабря 2017 года № 819

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственных**  
**бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству**  
**социальной политики Калининградской области, осуществляющих**  
**деятельность в области социальных услуг, здравоохранения и образования**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, осуществляющих деятельность в области социальных услуг, здравоохранения и образования (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 22 сентября 2017 года № 556 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений» с целью обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, осуществляющих деятельность в области социальных услуг, здравоохранения и образования (далее – учреждения).

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

3. Примерное положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда руководителей Учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов.

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

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

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

Порядок определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждений утвержден в приложении к данному Примерному положению.

7. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

8. Положение по оплате труда работников Учреждений утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

### Глава 1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- материальную помощь.

10. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

Должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 № 1601н):

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7 800
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	9 105
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	11 783
ПКГ должностей педагогических работников	15 000

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников и работников, предоставляющих социальные услуги, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами:

- Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (в редакции Приказов Минздравсоцразвития РФ от 20.11.2008 N 657н, от 02.08.2011 N 861н, от 03.03.2017 №233н):

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	11 783
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	15 000
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	15 000
ПКГ «Врачи и провизоры»	30 000

- Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2017 № 233н):

Наименования	Минимальный размер оклада

	(руб.)
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе, медицинский психолог и специалист по реабилитационной работе в социальной сфере)	11 783
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	11 783
ПКГ « <u>Должности</u> специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальные работники)	15 000

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	7 800
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9 105
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11 569

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 9-12 Примерного положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н):

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	7 800
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	9 105
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	11 569
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	11 783

15. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих" (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н):

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	7 800
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	8 784

16. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта	11 569

второго уровня	
----------------	--

17. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	11 569

18. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

19. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент.

21. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов  
по квалификационным уровням

ПКГ первого уровня	
1-й квалификационный уровень	до 0,10
2-й квалификационный уровень	до 0,12

ПКГ второго уровня	
1-й квалификационный уровень	до 0,13
2-й квалификационный уровень	до 0,15
3-й квалификационный уровень	до 0,17
4-й квалификационный уровень	до 0,18
5-й квалификационный уровень	до 0,20
ПКГ третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	до 0,15
2-й квалификационный уровень	до 0,16
3-й квалификационный уровень	до 0,17
4-й квалификационный уровень	до 0,18
5-й квалификационный уровень	до 0,20
ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
1-й квалификационный уровень	до 0,20
2-й квалификационный уровень	до 0,22
3-й квалификационный уровень	до 0,25

22. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (должностному окладу) по Учреждению не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, рабочего Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в

Учреждении и других факторов в целях:

- обеспечения реализации Указов Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) по достижению целевых значений средней заработной платы отдельных категорий работников;

- выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее - региональное соглашение). Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, установленной региональным соглашением, и фактически начисленной заработной платой работнику Учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);

- недопущение снижения уровня средней заработной платы (без учета стимулирующих выплат) работнику Учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работнику учреждения до введения системы оплаты труда, и заработной платой (без учета стимулирующих выплат и персональной надбавки), выплачиваемой работнику Учреждения после введения системы оплаты труда.

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно в абсолютном размере в рублях.

25. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника Учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

26. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 0,25;
- при наличии первой квалификационной категории - до 0,20;
- при наличии второй квалификационной категории - до 0,15.

Дополнительно по решению руководителя Учреждения для работников,

которым присвоена ученая степень кандидата, доктора, профессора... или присвоено почетное звание "Заслуженный...", "Народный...", указанное повышение к окладу может быть увеличено. Рекомендуемый диапазон увеличения - от 0,10 до 0,20.

27. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения рекомендуется устанавливать на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

## Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

28. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам Учреждений при наличии оснований для их выплаты.

29. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

30. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Калининградской области, утвержденным Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу с иными особыми условиями труда работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом данных Учреждений;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

31. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

32. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

33. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест.

34. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

35. В связи с иными особыми условиями труда в зависимости от численности обслуживаемых граждан и степени тяжести их зависимости от постороннего постоянного ухода могут производиться доплаты к должностному окладу работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом данных Учреждений:

- 15 процентов - в учреждениях социального обслуживания;

- 25 процентов - в психоневрологических домах-интернатах, домах-интернатах для детей с дефектами умственного и физического развития, специальных домах-интернатах для престарелых и инвалидов, реабилитационных центрах (отделениях) для лиц с дефектами умственного и физического развития; в учреждениях для лиц без определенного места жительства и занятий;

- 30 процентов - в отделениях (палатах) для лежачих больных домов-интернатов (отделениях милосердия).

36. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер повышения оклада труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

38. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

39. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

40. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

41. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

### Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

44. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Калининградской области, утвержденным Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

45. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

46. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам принимает

Комиссия, по определению показателей эффективности деятельности работников Учреждения, на основании протокола.

При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

47. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

48. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом критериев, определяемых Учреждением, за:

- напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

50. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности работы, устанавливаемых Учреждением, позволяющих оценить результативность и качество работы.

51. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в отрасли (учреждениях социального обслуживания).

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу

## за стаж непрерывной работы, выслугу лет

При стаже работы в отрасли	Размер надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	15%
от 5 лет до 10 лет	20%
от 10 лет до 15 лет	25%
свыше 15 лет	30%

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от должностного оклада.

52. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению.

53. В целях поощрения работников по итогам работы устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ежегодная премия для молодых специалистов.

54. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.).

55. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

56. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

57. Премия для молодых специалистов выплачивается 1 раз в год в размере не более одного должностного оклада в течение первых 3 лет работы пропорционально отработанному времени.

К числу молодых специалистов относятся лица, окончившие учреждения среднего или высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу по полученной специальности ("Специалист по социальной работе", "Специалист по реабилитации в социальной сфере", "Социальная работа", "Психология", "Педагогика", "Педагогика и психология", "Социальная педагогика") в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Премия для молодого специалиста выплачивается при выполнении следующих критериев:

- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года;

- своевременное выполнение поручений в рамках должностных обязанностей.

58. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения на основании решения Комиссии, которое оформляется протоколом, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств государственных внебюджетных фондов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждений:

1) заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно - по представлению руководителя;

2) руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

59. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

60. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с решением Комиссии.

#### Глава 4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

61. При определении показателей эффективности деятельности работников Учреждений из числа основного персонала должны учитываться:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- соблюдение положений кодекса профессиональной этики;

- участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;

- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

Оценка эффективности деятельности работников Учреждений осуществляется в зависимости от численности обслуживаемых граждан и степени тяжести их зависимости от постороннего постоянного ухода.

Конкретный размер премирования работников Учреждения должен быть непосредственно увязан с уровнем удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставления социальных услуг.

Рекомендуемые минимальные показатели эффективности  
деятельности работников учреждений из числа основного  
персонала и критерии их оценки

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждений	Критерии оценки	Количе- ство баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания Учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10 баллов
2	Освоение программ повышения квалификации или	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов

	профессиональной подготовки		
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу Учреждения	6 баллов
4	Участие в методической работе инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.  Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	7 баллов  5 баллов
5	Соблюдение положений кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	8 баллов
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях,	Динамика системного участия работников Учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов

	экспериментальных группах		
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц  Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	2 балла  0 баллов

### III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

62. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с Министерством социальной политики Калининградской области, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

63. Должностные оклады устанавливаются руководителям Учреждений в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждений.

64. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

65. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством социальной политики Калининградской области в кратности от 1 до 4 в трудовом договоре (эффективном контракте), заместителей руководителя, главного бухгалтера кратным до 3,7.

66. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения

(без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

67. Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства социальной политики Калининградской области в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 30 октября 2017 года № 642.

68. На уровне Учреждения средняя заработная плата исчисляется отдельно по каждой категории работников: среднесписочной численности работников; средней численности внешних совместителей; средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

69. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказами Министерства социальной политики Калининградской области с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя.

70. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с главой 2 настоящего Примерного положения.

71. Для руководителя Учреждения предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок, определяемый приказами Министерства социальной политики Калининградской области.

72. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, на основании приказов Министерства социальной политики Калининградской области

73. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения Министерством социальной политики Калининградской области.

74. При установлении показателей эффективности работы руководителя Учреждения учитываются:

1) обеспечение соотношения средней заработной платы работников, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по Калининградской

области с учетом достижения целевых показателей для отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2) выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

3) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);

4) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

5) оптимизация деятельности Учреждения и другие показатели.

Перечень показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются приказом Министерства социальной политики Калининградской области.

#### IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

75. Работникам Учреждений может оказываться единовременная материальная помощь в порядке, установленном соответствующим Учреждением.

Порядок и условия выплаты материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства социальной политики Калининградской области.

Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время при условии неполучения материальной помощи до момента увольнения.

76. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.).

77. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за

счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждений, как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств, данная выплата не является выплатой социального характера.

78. Руководителям Учреждений в соответствии с Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» обеспечить достижение целевых значений средней заработной платы (за счет бюджетных и внебюджетных средств) следующих категорий работников:

Категория работников	2017 год	2018 год
Социальные работники	23 342	30 125
Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	29 177	30 125
Педагогические работники учреждений социальной защиты населения, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	29 177	30 125
Врачи	52 519	60 250
Средний медицинский персонал	26 259	30 125
Младший медицинский персонал	23 342	30 125

Приложение  
к Примерному положению

**ПОРЯДОК**  
**определения примерного перечня должностей**  
**административно-управленческого и вспомогательного**  
**персонала Учреждений**

1. К административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждений, осуществляющие распорядительные функции, руководство

персоналом, выработку и принятие необходимых решений, планирование, контроль и регулирование процессов деятельности Учреждения, подготовку информации для принятия надлежащих решений.

Административно-управленческий персонал обеспечивает необходимые организационно-технические условия для достижения Учреждением поставленных целей и задач и выполнения установленных функций, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;
- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;
- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;
- помощь руководителям и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;
- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;
- выполнение родственных по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

Примерный перечень должностей, относящихся  
к административно-управленческому персоналу Учреждений,  
находящихся в ведении Министерства социальной политики  
Калининградской области

1. Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководители и заместители руководителей структурных подразделений и другие категории специалистов (с учетом специфики учреждения).

2. К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других

работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), экспедиторское и инженерно-техническое обслуживание, а также иные работы по обслуживанию персонала государственного бюджетного и автономного учреждения, включая социально-бытовое обслуживание (младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик и другие).

3. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения устанавливается исходя из специфики Учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций Министерства социальной политики Калининградской области. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Министр социальной политики  
Калининградской области



А.В. Майстер