



ПРИКАЗ

22 мая 20 18 г.

№ 707-01

г. Якутск

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, утвержденное приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 12 мая 2017 года № 654-ОД

В целях усовершенствования системы оплаты труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2017 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», приказываю:

1. Изложить Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, утвержденное приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 12 мая 2017 года № 654-ОД «Об утверждении об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей», согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям подведомственных учреждений:

2.1. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты,

регламентирующие Положение об оплате труда учреждения, и коллективные договора в срок до 1 июля 2018 года.

2.2. Уведомить работников в письменной форме об изменениях определенных условиями трудовых договоров согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

3. Рекомендовать главам органов местного самоуправления внести соответствующие изменения в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и коллективные договора в срок до 1 июля 2018 года.

4. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

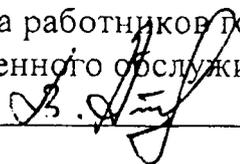
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.П. Михеев

Согласовано
Председатель Саха (Якутской)
Республиканской организации общероссийского
Профсоюза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания РФ



Алексеев В.П.

Положение
об оплате труда работников учреждений сферы социального
обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг
детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (далее - Положение) разработано на основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений» и регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, формируемых из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета, государственных бюджетных (автономных) учреждений, формируемых из средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием (выполнением) ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ), муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, формируемых из объема субвенций на осуществление переданных полномочий.

1.2. Объемы расходов на оплату труда автономных учреждений, формируемых из средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием (выполнением) ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) определяются исходя из норм настоящего Положения.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии»;

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

• с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 30 сентября 2008 года № 522-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 14 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;

- от 3 декабря 2008 года № 683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок установления и размеры выплат премии (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов размеры и порядок выплат компенсационного характера и премии;

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных Министерству труда и социального

развития Республики Саха (Якутия), производится согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда работников учреждения, осуществляющего деятельность в сфере охраны труда, подведомственного Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) производится согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

1.10. Оплата труда работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляется согласно методическим рекомендациям согласно приложению №3 к настоящему Положению.

1.11. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в области оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам, принятого в соответствии с Типовым Положением об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Типовое Положение об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) утверждается приказом Министерства.

Максимальный размер материальной помощи устанавливается в пределах 2 размеров минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера (районного коэффициента и процентной надбавки) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Оказание материальной помощи руководителям и главным бухгалтерам по всем источникам финансирования без согласования с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) не производится.

1.13. Руководитель учреждения не вправе производить выплату повышающих коэффициентов, (за исключением повышающего коэффициента за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания, сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

1.14. За работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

1.15. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- за работу в сельской местности – 0,15 от оклада,

- за работу в арктических улусах (районах) – 0,05 от оклада.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается всем работникам, работающим в сельской местности и арктической зоне, за исключением руководителей, их заместителей и главного бухгалтера. Если работник работает в сельской местности арктического улуса, то повышающие коэффициенты суммируются.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности и арктических улусах не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат.

1.16. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1 к Положению,
утвержденного приказом Министерства труда и социального развития
Республики Саха (Якутия)

от _____ № _____

**Порядок оплаты труда работников государственных учреждений
социального обслуживания населения**

1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные
должности служащих

1.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей служащих к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	2 658
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	3 060
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	3 857
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	5 051

1.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,
- повышающий коэффициент за ученую степень,
- повышающий коэффициент за почетные звания и за ведомственные знаки отличия,
- повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент по учреждению (применяется для управлений социальной защиты населения и труда и центра социальных выплат);
- повышающий коэффициент за заведование филиалом (применяется для филиалов республиканского комплексного центра социального обслуживания населения и реабилитационных центров для инвалидов и детей-инвалидов, имеющих статус республиканских);
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

1.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному

уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер коэффициента
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,10,
- за ученую степень доктора наук – 0,20.

1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 0,20,
- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 0,10.

1.7. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетное звание устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени и почетного звания.

1.8. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетные звания, ведомственные знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

1.9. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе по одному из оснований.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания устанавливаются в соответствии с Положением, приведенным в приложении № 1 к настоящему Порядку.

1.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть

установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

1.12. Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается для специалистов управлений социальной защиты населения и труда и центра социальных выплат, за исключением работников отделений социальной помощи на дому, социальной помощи семье и детям и младшего обслуживающего персонала. Решение об установлении конкретного размера повышающего коэффициента по учреждению принимается Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

1.13. Повышающий коэффициент за заведование филиалом устанавливается для заведующих филиалами республиканского комплексного центра социального обслуживания населения и реабилитационных центров для инвалидов и детей-инвалидов, имеющих статус республиканских. Решение об установлении конкретного размера повышающего коэффициента по учреждению принимается Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

для арктических районов - до 2,0;

для центральных районов – до 3,0.

1.14. Повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 5 к настоящему Порядку.

1.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда медицинского, педагогического персонала, работников культуры и социальных работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Рублей
ПКГ в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:	
Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	3 857
Социальный работник	4 066
Специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по физиологии труда,	4 732

специалист по эргономике, инструктор-методист по лечебной физкультуре, медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	
Специалист по социальной работе	4 987
Заведующий отделением	5 986
Заведующий отделением социальной службой	6 309
ПКГ медицинских и фармацевтических работников:	
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	2 930
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 275
Врачи и провизоры	4 959
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	7 524
ПКГ работников образования:	
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	3 192
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	3 725
Педагогические работники	4 368
Педагогические работники учреждений, оказывающие социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	4 402
Преподаватели и мастера производственного обучения техникума-интерната профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	4 402
Руководители структурных подразделений	5 585
Руководители структурных подразделений учреждений, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	5 628
ПКГ работников культуры	
Должности работников культуры среднего звена (культурный организатор)	2 928
Должности работников культуры ведущего звена (библиотекарь, методист библиотеки)	4 259

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, кроме повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию,
- повышающий коэффициент за ученую степень,
- повышающий коэффициент за почетные звания и за ведомственные знаки отличия,
- повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент за специфику работы,
- за заведование кабинетами и мастерскими,
- за руководство цикловыми комиссиями,
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	
2 квалификационный уровень	0,30
3 квалификационный уровень	0,40
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,35
5 квалификационный уровень	0,45
Врачи и провизоры	
2 квалификационный уровень	0,30
3 квалификационный уровень	0,40
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Педагогические работники	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20

Работники культуры	
Должности работников среднего звена	
2 квалификационный уровень	0,10
Должности работников ведущего звена	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,16
5 квалификационный уровень	0,20
Руководители структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах от оклада:

Врачам:

- за вторую квалификационную категорию – 0,20,
- за первую квалификационную категорию – 0,45,
- за высшую квалификационную категорию – 0,70.

Среднему медицинскому персоналу:

- за вторую квалификационную категорию – 0,10,
- за первую квалификационную категорию – 0,30,
- за высшую квалификационную категорию – 0,50.

Педагогическим работникам:

- за соответствие занимаемой должности – 0,20,
- за вторую квалификационную категорию – 0,20,
- за первую квалификационную категорию – 0,40,
- за высшую квалификационную категорию – 0,60.

Педагогическим работниками учреждений, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей:

- за соответствие занимаемой должности – 0,20,
- за вторую квалификационную категорию – 0,20,
- за первую квалификационную категорию – 0,45,
- за высшую квалификационную категорию – 0,75.

Работникам культуры в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками:

- ведущему библиотекарю – 0,50,
- библиотекарю первой категории – 0,30,
- библиотекарю второй категории – 0,10,
- культорганизатору первой категории – 30,0,
- культорганизатору второй категории – 10,0.

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,10,
- за ученую степень доктора наук – 0,20.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 0,20,

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 0,10.

2.8. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетное звание устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени и почетного звания.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетные звания, ведомственные знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе по одному из оснований.

2.11. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания устанавливаются в соответствии с Положением, приведенным в приложении № 1 к настоящему Порядку.

2.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.13. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается:

- медицинским работникам (врачам), имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование за работу с инвалидами, с гражданами пожилого возраста, с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, с умственно-отсталыми детьми и детьми с ограниченными физическими возможностями – 2,40;

- среднему медицинскому персоналу за работу с инвалидами, с гражданами пожилого возраста, с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, с умственно-отсталыми детьми и детьми с ограниченными физическими возможностями – 1,30;

- младшему медицинскому персоналу при уходе за проживающими гражданами пожилого возраста и инвалидами, за детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении – 2,10;

- младшему медицинскому персоналу при уходе за умственно отсталыми детьми, за детьми с ограниченными физическими возможностями, за инвалидами с психическими заболеваниями – 2,10;

- педагогическим работникам учреждений, оказывающих услуги детям-

сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении – до 1,20;

- преподавателям и мастерам производственного обучения техникума-интерната профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов – 0,447;

- заведующим отделениями социального обслуживания за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами с когнитивными расстройствами и различными соматическими заболеваниями – до 1,80;

- специалистам по социальной работе за работу с инвалидами с психическими заболеваниями – до 2,20;

- специалистам по социальной работе за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами с когнитивными расстройствами и различными соматическими заболеваниями, с семьями и детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении – до 2,20;

- социальным работникам отделений социального обслуживания на дому за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами с когнитивными расстройствами и различными соматическими заболеваниями – до 0,80.

2.14. Повышающий коэффициент педагогическим работникам образовательных учреждений:

- за заведование кабинетами и мастерскими – 0,15,

- за руководство цикловыми комиссиями – 0,15.

Решение об установлении повышающего коэффициента за заведование кабинетами и мастерскими, за руководство цикловыми комиссиями принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.15. Повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 5 к настоящему Порядку.

2.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Порядка.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых профессий рабочих к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2 394,0
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2 658,0

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ рабочим могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,

- повышающий коэффициент за почетные звания и за ведомственные знаки отличия,

- повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания,

- повышающий коэффициент за классность водителям,

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационные уровни	Размер коэффициента
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

3.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 0,20,

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 0,10.

3.6. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания.

3.7. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе по одному из оснований.

3.8. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания устанавливаются в соответствии с Положением, приведенным в приложении № 1 к настоящему Порядку.

3.9. Повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- 1 класс – 0,25 от оклада,

- 2 класс – 0,10 от оклада.

3.10. К окладу по соответствующим ПКГ рабочих, кроме перечисленных

повышающих коэффициентов может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ приведен в приложении № 2 к настоящему Порядку.

3.11. Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

3.12. Повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 5 к настоящему Порядку.

3.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Порядка.

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждений социального обслуживания

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премии.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3-х размеров указанной среднемесячной заработной платы с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда по приложению № 3 к настоящему Порядку.

Размер кратности устанавливается Министерством.

4.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) на 10-30 % ниже оклада руководителя.

4.3. Расчет среднемесячной заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете среднемесячной заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты и материальная помощь основного персонала.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не может превышать в кратном отношении до 4-х к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (без

учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

Размер кратности устанавливается Министерством.

4.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, перечисленные в приложении № 4 к настоящему Порядку.

4.6. Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

4.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Порядка.

4.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств республиканского бюджета в пределах 3,0% фонда оплаты труда.

Размеры премии руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии ее выплаты устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в соответствии с Положением о премировании.

В случае несоблюдения норм Положения, премирование руководителя не осуществляется.

4.9. Врачам - руководителям и педагогам-руководителям, их заместителям разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности при наличии соответствующих штатных должностей врача и педагога в штатном расписании учреждения в пределах рабочего времени по основной должности в размере до 0,25 ставки и вне рабочего времени до 0,5 ставки врача или педагога при наличии сертификата соответствующей специальности по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Оказание материальной помощи руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам по всем источникам финансирования без согласования с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) не производится.

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Центра социальных выплат, подведомственного Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия)

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат.

5.2. Должностные оклады руководителей учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер оклада, рублей
Руководитель – директор учреждения	7 644,0
Заместитель руководителя	6 880,0
Главный бухгалтер	6 498,0

5.3. К должностным окладам устанавливаются следующие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент по учреждению;
- повышающий коэффициент за ученую степень.

5.4. Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

5.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных по курируемому направлению деятельности:

от 1 до 3 лет	до 0,10
от 3 до 8 лет	до 0,15
от 8 до 15	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

5.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в зависимости от ответственности выполняемой работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

5.7. Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается в соответствии с пунктом 1.12 настоящего Порядка.

5.8. Размер и условия повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливаются в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Порядка.

5.9. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Порядка.

5.10. Премирование руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности учреждения, в пределах премиального фонда указанного в пункте 7.2. настоящего Порядка.

5.11. Размер премии руководителя и главного бухгалтера, порядок выплаты и показатели оценки премии устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не может превышать в кратном отношении до 4-х к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (без учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

Размер кратности устанавливается Министерством.

5.13. Оказание материальной помощи руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам по всем источникам финансирования без согласования с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) не производится.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. 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.

6.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за: совмещение профессий (должностей),

- сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- расширение зон обслуживания,

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

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

6.5. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 0,50 от оклада за фактически отработанное время.

6.6. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

6.7. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх

оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- периодические выплаты (по итогам работ, за интенсивность и высокие результаты работы)

- единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий.)

7.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 30,0% от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

7.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании работников соответствующего учреждения.

7.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

7.5. Премирование осуществляется по решению Комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

7.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе

Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

7.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

7.10. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Приложение № 1
к Порядку оплаты труда работников
государственных учреждений социального обслуживания

Положение
о порядке исчисления повышающих коэффициентов
за продолжительность непрерывной работы
в учреждениях социального обслуживания

**1. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность
непрерывной работы**

1. Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания устанавливаются в следующих максимальных размерах:

1.1. до 0,60 от оклада врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности:

от 3 до 5 лет непрерывной работы - в размере 0,30 от оклада;

от 5 до 7 лет непрерывной работы – 0,45 от оклада;

более 7 лет непрерывной работы – 0,60 от оклада.

1.2. до 0,30 от оклада всем работникам учреждений социального обслуживания, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 1.1. Положения:

от 3 до 5 лет непрерывной работы – 0,20 от оклада;

более 5 лет непрерывной работы – 0,30 от оклада.

1.3. Надбавки выплачиваются по основной должности исходя из установленного оклада, без учета повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

1.4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социального обслуживания, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

**2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на
получение надбавок**

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1.-1.2. Положения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, подразделениях и на должностях.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.2. Положения:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях здравоохранения (для медицинских работников), образования (для педагогических работников), культуры (для работников культуры) независимо от ведомственной подчиненности,

социального обслуживания и Роспотребнадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по основной специальности в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля,

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений, организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания не превысил 1 года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания в период учебы студентам высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в

работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания.

2.1.3. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1.-1.2. Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных и других должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу) с последующем восстановлением на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социальной защиты населения в республиках, входивших в состав СССР до 01.01.1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.1.4. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1-1.2 Положения, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнслужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2.2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания;

- после научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений), должностей, указанных в подпунктах 1.1-1.2 Положения, а также в случае перевода на другую работу по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения, образования, культуры, социального обслуживания и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала

дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, образования, культуры, социального обслуживания и должностей, указанных в подпунктах 1.1-1.2 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подп. 1.1-1.2 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный 2-месячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения систем КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

2.2.4. Не позднее шести месяцев:

- в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2.5. Не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1 - 1.2 Положения.

2.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1-1.2 Положения;

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- получающим пособие по безработице, стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социального обслуживания;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подп. 1.1-1.2 Положения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с увольнением по собственному желанию по уходу за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.2.1 - 2.2.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в

учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

Приложение № 2
к Порядку оплаты труда работников
государственных учреждений социального обслуживания

Перечень

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться с установлением повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

1. Водитель автомобиля
2. Газосварщик
3. Машинист холодильных устройств
4. Повар
5. Слесарь-ремонтник
6. Слесарь-сантехник
7. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
8. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
9. Слесарь-электромонтажник
10. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
11. Столяр
12. Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов
13. Электрогазосварщик
14. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
15. Электромеханик по ремонту медицинского, реабилитационного оборудования
16. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики
17. Электромонтер связи
18. Электросварщик

Примечания:

1. Вопрос об установлении конкретному рабочему повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ решается руководителем с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники должны быть предупреждены не менее, чем за 2 месяца.

Приложение № 3
к Порядку оплаты труда работников
государственных учреждений социального обслуживания

Показатели для отнесения учреждений социального обслуживания
к группам по оплате труда руководителей

Дома-интернаты*

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек	Коэффициент к среднемесячной заработной плате основного персонала
I	301 и более	до 3,0
II	101-300	до 2,5
III	до 100	до 2,0

*Примечание: стационарные учреждения социального обслуживания (специальные дома-интернаты для одиноких престарелых и инвалидов, дома-интернаты для престарелых и инвалидов, психоневрологические дома-интернаты, детские дома-интернаты для умственно отсталых детей, детские дома-интернаты для детей с физическими недостатками, дома милосердия)

Учреждения социального обслуживания
(со стационаром)**

Группа по оплате труда руководителей	Численность обслуживаемого населения	Коэффициент к среднемесячной заработной плате основного персонала
I	50 001 и более	до 3,0
II	20 001 – 50 000	до 2,5
III	до 20 000	до 2,0

**Примечание: центры социальной реабилитации лиц без определенного места жительства; дома временного пребывания; социально-оздоровительные центры для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и детей-инвалидов; центры социального обслуживания на дому; комплексные центры социального обслуживания населения; центры социально-бытового обслуживания; геронтологические (геронтопсихиатрические) центры

Учреждения социального обслуживания
(без стационара)***

Группа по оплате труда руководителей	Численность обслуживаемого	Коэффициент к среднемесячной
--------------------------------------	----------------------------	------------------------------

	населения	заработной плате основного персонала
I	50 001 и более	до 2,5
II	20 001 – 50 000	до 2,0
III	до 20 000	до 1,5

***Примечание: центры социальной помощи семье и детям, центры социально-психологической поддержки молодежи

Учреждения социального обслуживания
(со стационаром)****

Группа по оплате труда руководителей	Численность обслуживаемого населения	Коэффициент к среднемесячной заработной плате основного персонала
I	50 001 и более	до 3,0
II	20 001 – 50 000	до 2,5
III	до 20 000	до 2,0

****Примечание: социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные приюты для детей и подростков, реабилитационные центры для инвалидов и детей-инвалидов

Государственные учреждения*****

Группа по оплате труда руководителей	Численность обслуживаемого населения	Коэффициент к среднемесячной заработной плате основного персонала
I	50 001 и более	до 3,0
II	20 001 – 50 000	до 2,5
III	до 20 000	до 2,0

***** Примечание: управления социальной защиты населения и труда, центр социальных выплат, методический центр организации социального обслуживания, методический центр социальной защиты

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу
для определения размеров должностных окладов руководителей
государственных учреждений социального обслуживания

1. Специальные дома-интернаты для одиноких престарелых и инвалидов, дома-интернаты для престарелых и инвалидов, психоневрологические дома-интернаты, детские дома-интернаты для умственно отсталых детей, детские дома-интернаты для детей с физическими недостатками, дома милосердия, центры социальной реабилитации лиц без определенного места жительства, социально-оздоровительные центры для граждан пожилого возраста и инвалидов, реабилитационные центры для инвалидов и детей-инвалидов, геронтологические (геронтопсихиатрические) центры:

Врачи-специалисты

2. Центры социальной помощи семье и детям, центры социально-психологической поддержки молодежи, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные приюты для детей и подростков, методический центр организации социального обслуживания, методический центр социальной защиты:

Социальный педагог

3. Управления социальной защиты населения и труда, центр социальных выплат, ГБУ РС(Я) «Победа в ВОВ 1941-1945 годов»:

Главный специалист, ведущий специалист

4. Дома временного пребывания, центры социального обслуживания на дому, комплексные центры социального обслуживания населения, центры социально-бытового обслуживания:

Специалист по социальной работе, социальный работник

5. Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов:

Педагогические работники

Приложение № 5
к Порядку оплаты труда работников
государственных учреждений социального обслуживания

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ
НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА В СВЯЗИ
С НАПРЯЖЕННЫМИ И ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

Учреждения социального обслуживания населения

1. Учреждения, структурные подразделения и должности с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, работа на которых дает право на получение повышающего коэффициента 0,15

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
1.1.	Комплексные центры социального обслуживания населения	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания контингента, специалистов, служащих и рабочих всех профессий
1.2.	Центры социальной помощи семье и детям, Отделения социальной помощи семье и детям (все)	
1.3.	Центры социально-бытового обслуживания (все)	
1.4.	Центры (отделения) социального обслуживания на дому	
1.5.	Специальные дома для одиноких престарелых	
1.6.	Социально-оздоровительные центры для граждан пожилого возраста и инвалидов	
1.7.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов малой вместимости	
1.8.	Реабилитационные центры (отделения) для инвалидов и детей-инвалидов, не имеющие статуса республиканских, филиалы республиканских	
1.9.	Центры социально-психологической поддержки молодежи	
1.10.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Должности специалистов, служащих и рабочих всех профессий
1.11.	Социальные приюты для детей и подростков	
1.12.	Учреждения социального обслуживания населения	Должности медицинского персонала, работающего на лазерных установках и специалистов, обслуживающих лазерные установки
1.13.	Отделения социального обслуживания на дому	Заведующий отделением, специалист по социальной работе, социальный работник, водитель отделения

2. Учреждения, структурные подразделения и должности с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, работа на которых дает право на получение повышающего коэффициента 0,25

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
2.1.	Центры социальной реабилитации лиц без определенного места жительства	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных, специалистов, служащих и рабочих всех профессий
2.2.	Дома (отделения) временного пребывания	
2.3.	Дома (отделения) милосердия	
2.4.	Детские дома-интернаты для детей с физическими недостатками)	
2.5.	Геронтологические (геронтопсихиатрические) центры	
2.6.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	
2.7.	Реабилитационные центры (отделения) для инвалидов и детей-инвалидов, имеющие статус республиканских	
2.8.	Психоневрологические дома-интернаты	
2.9.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Должности специалистов, служащих и рабочих всех профессий
2.10	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	Должности персонала непосредственно обслуживающего лежачих больных.
2.11	Отделения (палаты) для лежачих больных домов-интернатов	
2.12	Отделения амбулаторного протезирования и стационары протезно-ортопедических предприятий.	Должности медицинского персонала, специалистов и рабочих.

3. Учреждения, структурные подразделения и должности с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, работа на которых дает право на получение повышающего коэффициента 0,35

3.1.	Реабилитационные центры для инвалидов и ветеранов	Должности специалистов, служащих и рабочих всех профессий
3.2.	Центр развития семейного устройства и социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, методический центр организации социального обслуживания, методический центр социальной защиты	Должности специалистов, служащих и рабочих всех профессий

4. Учреждения, структурные подразделения и должности с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, работа на которых дает право на получение повышающего коэффициента 0,40

4.1.	Реабилитационные центры для инвалидов и ветеранов	Должности специалистов, служащих, медицинского и фармацевтического персонала, занятого исключительно обслуживанием инвалидов и ветеранов
------	---	--

5. Учреждения, структурные подразделения и должности с напряженными, и особо тяжелыми условиями труда, работа на которых дает право на получение повышающего коэффициента 0,45

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
5.1.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Должности медицинского и педагогического персонала, занятого исключительно обслуживанием детей
5.2.	Реабилитационные центры (отделения) для инвалидов и детей-инвалидов	
5.3.	Детские дома-интернаты для детей с физическими недостатками)	
5.4.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	

6. Учреждения, структурные подразделения и должности с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, работа на которых дает право на получение повышающего коэффициента 0,55

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
6.1.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Должности медицинского и педагогического персонала, занятого исключительно обслуживанием детей
6.2.	Социальные приюты для детей и подростков	

Примечание:

В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности может применяться повышающий коэффициент, в том числе за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

Приложение № 6
к Порядку оплаты труда работников
государственных учреждений социального обслуживания

Перечень учреждений, оказывающих социальные услуги детям-сиротам,
детям, оставшимся без попечения родителей, и детям, оказавшимся в трудной
жизненной ситуации и социально опасном положении

- социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних;
- отделения социальной помощи семье и детям;
- детские дома-интернаты для умственно-отсталых детей;
- реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями;
- реабилитационные центры для детей-инвалидов
- отделения реабилитации детей с ограниченными умственными возможностями и детей инвалидов
- методический центр организации социального обслуживания
- методический центр социальной защиты

Приложение № 7
к Порядку оплаты труда работников
государственных учреждений социального обслуживания

Типовое Положение о премировании работников
государственных учреждений
за повышение качества и результативность труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в увеличении объемов и улучшении качества предоставляемых социальных услуг населению, повышении культуры обслуживания, экономии трудовых и материальных ресурсов и улучшении конечных результатов работы.

1.2. Положение распространяется на работников учреждений социального обслуживания.

1.3. Положение вводится в целях установления прямой зависимости оплаты труда от величины трудового вклада работника, поощрения напряженного, высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины.

2. Порядок начисления и выплаты премии

2.1. Премирование работников по настоящему Положению производится из фонда премирования, образуемого в размере не менее 30,0 % от утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Фонд премирования формируется в учреждении самостоятельно.

2.3. Выплата премии производится в пределах средств фонда премирования и предельными размерами не ограничивается. Средства фонда премирования не могут быть использованы на выплаты, не связанные с результативностью и качеством труда.

2.4. Премирование производится за индивидуальные результаты работы.

2.5. Положением предусматривается выплата премии – по итогам месяца (квартала).

2.6. Период начисления и выплаты премии (месяц, квартал) для работников учреждения устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7. Для распределения фонда премирования в учреждении создается комиссия. В состав комиссии входят руководитель учреждения и представитель профсоюзного комитета учреждения. Также в состав комиссии могут включаться руководители структурных подразделений учреждения. Премирование работников учреждения производится по итогам работы комиссии по оценке деятельности

работников. Оценка деятельности работников производится комиссией в соответствии с разделом 3 Положения ежемесячно (ежеквартально).

2.8. Премирование за отчетный период (месяц, квартал) выплачивается не позднее месячного срока после окончания отчетного периода. Работникам, проработавшим неполный месяц (квартал), выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы может быть выплачена по усмотрению руководителя учреждения.

2.9. Руководитель учреждения по согласованию с руководителем структурного подразделения и членами комиссии имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, правил техники безопасности или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

2.10. Право решать вопрос о лишении премии работников полностью или частично предоставляется также руководителю соответствующего структурного подразделения. Комиссия принимает решение о лишении или снижении размера премии работникам с учетом представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.11. Перечень упущений в работе, за которые работники могут лишаться премии, или им может быть снижен размер премии, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.12. Лица, совершившие прогул, появление на работе в опьянении (алкогольном, наркотическом и токсическом) состоянии, нарушение правил общественного порядка лишаются премии полностью.

2.13. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

2.14. При начислении премии учитывается оценка деятельности работника. Оценка деятельности работника определяется по показателям, с учетом которых устанавливается размер премии. Показатели оценки деятельности работника приводятся в разделе 3 Положения.

2.15. Премирование руководителей и главных бухгалтеров учреждения производится с учетом оценки их деятельности Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) согласно Положению о премировании руководителей и главных бухгалтеров учреждений, подведомственных Министерству.

2.16. Премирование руководителя и главного бухгалтера не осуществляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,
- перерасход фонда оплаты труда,
- нецелевое использование бюджетных и внебюджетных ассигнований,
- неэффективное использование бюджетных и внебюджетных ассигнований,

- неправомерные расходы,
- образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности,
- неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года,
- неисполнение кассового плана,
- выплата премии работникам в объеме ниже 30 % от утвержденного фонда заработной платы,
- несоблюдение сроков лицензирования учреждения,
- несвоевременное представление установленной бюджетной отчетности.

3. Определение размера премии

3.1. Премия начисляется работникам по основной работе.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время. Не учитывается работа по совместительству, по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания.

За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на одинарную тарифную ставку (оклад).

3.3. Премия начисляется за фактически отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном и дополнительном оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при начислении премии.

3.4. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности, учетно-отчетных форм и оперативного учета.

3.5. Размер премии для каждого работника в фонде премирования определяется с учетом показателей оценки деятельности.

3.6. Оценка деятельности работника производится комиссией и оформляется протоколом. Протокол представляется комиссией в бухгалтерию учреждения за 5 дней до начисления заработной платы за текущий месяц (последний месяц квартала).

3.7. Оценка деятельности руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется с учетом показателей для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (раздел 3 Положения) Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

3.8. Бухгалтерия учреждения производит расчет размера материального поощрения для работников по следующей формуле:

$$П_i = \frac{ЗП_i \times ФП}{\sum_{i=1}^n (ЗП_i)}, \text{ где}$$

P_i – размер премии i -го работника;

ZP_i – размер заработной платы i -го работника в месяц (квартал), начисленный в соответствии с пунктом 3.2. настоящего типового положения с учетом коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера;

ФП – фонд премирования, подлежащий распределению для работников;

n – число работников, подлежащих премированию.

3.9. Администрация учреждения в соответствии с расчетом бухгалтерии готовит приказ по учреждению и представляет его на подпись руководителю в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, кварталом.

3.10. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения в срок, установленный для выплаты заработной платы в учреждении.

3.11. Размер премии руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

3.12. Выплата премии руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится на основании приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

4. Показатели оценки деятельности, учитываемые при определении размеров премии работников

4.1. Общие показатели оценки деятельности

4.1.1. Общие показатели оценки деятельности устанавливаются для всех работников учреждения:

- соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка учреждения,

- своевременность представления учетно-отчетных форм в рамках исполнения должностных обязанностей,

- соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов по своему разделу работы,

- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий,

- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, структурного подразделения,

- своевременность принятия мер при нештатных ситуациях,

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

- работа над повышением квалификации работников учреждения,

- наличие обоснованных письменных жалоб.

4.1.2. Общие показатели оценки деятельности руководителей, заместителей руководителя учреждения (структурного подразделения):

- соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка учреждения,

- своевременное и качественное представление финансовых документов,

отчетов, иной запрашиваемой информации в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия),

- соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов,
- освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года,
- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий,
- своевременность и качество исполнения распорядительных актов Министерства труда и социального развития РС(Я),
- соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности,
- своевременность и правильность принятия мер при нештатных ситуациях,
- внедрение современных форм и методов организации труда,
- работа над повышением квалификации,
- обоснованные письменные жалобы.

4.2. Примерные специальные показатели оценки деятельности работников

4.2.1. Для руководителей, заместителей руководителя учреждения социального обслуживания (структурного подразделения):

- наличие учредительных документов (лицензии на медицинскую деятельность, положения об учреждении, эксплуатационных документов на оборудование, приборы, аппаратуру, санитарно-эпидемиологического заключения);
- обеспеченность помещений всеми средствами коммунально-бытового обслуживания (соблюдение правил пожарной безопасности, безопасности труда, содержание в исправности специального и табельного технического оснащения);
- наличие контроля, проверки за своевременным ремонтом спецоборудования техоснащения для недопущения аварийных и чрезвычайных ситуаций;
- кадры (укомплектованность врачами, средним и младшим медицинским персоналом, сертификация врачей и среднего медицинского персонала, сертификация прочего персонала, аттестация специалистов учреждения);
- профилактические осмотры (выполнение плана флюорографического обследования, выполнение плана вакцинации, диспансеризации проживающих);
- соблюдение законных прав льготной категории проживающих (дополнительное лекарственное обеспечение, санаторно-курортное лечение, бесплатный проезд, бесплатное зубопротезирование);
- применение инновационных технологий;
- наличие внутреннего контроля и проверки за качеством оказываемой медицинской помощи;
- удовлетворенность проживающих социальной и медицинской помощью (% от числа опрошенных);
- ведение внебюджетной деятельности в соответствии с уставом учреждения;
- наличие в учреждении основных средств, не используемых по назначению.

4.2.2. Для врачей-специалистов учреждения:

- количество проживающих, охваченных профилактическим медосмотром;
- количество проживающих, охваченных диспансерным наблюдением;

- количество диспансерной группы проживающих, охваченных лечебно-профилактическими мероприятиями;
- количество проживающих, охваченных вакцинопрофилактикой;
- количество проживающих, охваченных флюорографическим обследованием;
- число заболеваний, выявленных впервые на поздней стадии;
- количество проживающих, получивших травмы, вызвавшие осложнения, ухудшение здоровья в результате несвоевременного оказания медицинской помощи;
- количество проживающих, заболевших впервые туберкулезом;
- количество проживающих, представленных на МСЭК для разработки индивидуальной программы реабилитации;
- использование современных методов лечения;
- обеспечение инфекционной безопасности (предотвращение вспышек инфекционных заболеваний, внутрибольничных инфекций);
- наличие контроля, проверки за санитарно-эпидемиологической обстановкой;
- наличие контроля и проверки за лекарственным обеспечением
- наличие профилактической работы с проживающими;
- отсутствие нарушений правил ведения медицинской документации в соответствии с установленными требованиями;
- работа над повышением квалификации, категории;

4.2.3. Для главных (старших) медицинских сестер учреждения:

- надлежащий контроль за повышением квалификации среднего медицинского персонала;
- обеспечение правильного учета, хранения, использования лекарственных средств, в том числе ядовитых и наркотических лекарственных средств, психотропных веществ;
- своевременность и качество выполнения врачебных назначений, ухода за больными;
- обеспечение контроля и проверки соблюдения санэпидрежима, санитарно-гигиенических требований.

4.2.4. Для среднего медицинского персонала:

- обеспечение правильного учета, хранения, использования лекарственных средств, в том числе ядовитых и наркотических лекарственных средств, психотропных веществ;
- своевременность и качество выполнения врачебных назначений, ухода за больными;
- обеспечение контроля и проверки соблюдения санэпидрежима, санитарно-гигиенических требований;
- соблюдение технологий по подготовке проживающих к различным видам исследований;
- отсутствие осложнений у проживающих, связанных с деятельностью медицинской сестры;
- обеспечение надлежащего ухода за проживающими, за тяжело больными (отсутствие пролежней, застойной пневмонии, мышечной атонии и др.);

- обеспечение инфекционной безопасности (отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, соблюдение санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций);

- обеспечение правильного хранения, учета, использования лекарственных средств, спирта;

- проведение санитарно-просветительской работы с проживающими;

- отсутствие нарушений правил ведения медицинской документации в соответствии с установленными требованиями;

- работа над повышением квалификации, категории.

4.2.5. Для младшего медицинского персонала:

- обеспечение надлежащего ухода за проживающими;

- обеспечение инфекционной безопасности (отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, соблюдение санэпидрежима, техники безопасности при выполнении работ, противопожарной защиты);

- исполнительская дисциплина.

4.2.6. Для социальных работников, обслуживающих граждан на дому, в полустационарных, стационарных учреждениях:

- количество обслуживаемых по нормативу;

- частота посещений, патронажей;

- частота участия в оказании медицинской помощи (сопровождения в лечебные учреждения, проведении медицинских процедур в соответствии с назначением лечащих врачей);

- частота оказания экстренной медико-психологической помощи;

- частота консультирования по социально-правовым вопросам;

- помощь инвалидам в профессиональной реабилитации (в трудоустройстве);

- участие в общественной жизни коллектива;

- работа над повышением квалификации;

- качество, эффективность и своевременность оказанных социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-экономических, социально-правовых (комплекса) услуг;

- соблюдение этики и деонтологии, гуманизма, конфиденциальности информации, касающейся жизнедеятельности клиента;

- применение новых методик, технологий;

- количество выявленных и поставленных на обслуживание отдельных граждан, несовершеннолетних детей, семей, нуждающихся в социальной помощи.

4.2.7. Для педагогических работников:

- умение объективно оценивать состояние клиента, для оказания эффективной педагогической помощи;

- умение оказать клиентам необходимую помощь в решении проблем, связанных с межличностными отношениями по преодолению внутрисемейных конфликтов, а также других значимых отношений;

- укрепление психического здоровья клиентов, повышение их стрессоустойчивости и психической защищенности;

- оказание помощи клиентам в исправлении допущенных ими педагогических ошибок, а также неадекватных родительских установок и форм

поведения родителей при воспитании детей;

- разработка и внедрение новых социальных технологий.

4.2.8. Для главного бухгалтера учреждения:

- соблюдение требований Бюджетного кодекса РФ, 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и других нормативных актов по бюджетному учету;

- своевременное и качественное представление финансовых документов, отчетов в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия);

- своевременное и качественное выполнение квартальных планов и отчетов работы учреждения, поручений и заданий Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия);

- освоение лимитов бюджетных обязательств (по итогам года);

- сокращение имеющейся дебиторской и кредиторской задолженности;

- отсутствие необоснованной кредиторской задолженности (по итогам года);

- целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;

- владение в полной мере программным обеспечением по бюджетному учету.

4.2.9. Для прочих работников (рабочих и служащих) учреждения:

Показатели оценки качества для прочих работников устанавливаются администрацией учреждения в соответствии со спецификой работы.

5. Другие вопросы выплаты премии

5.1. Начисление премии производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.3. Комиссия по оценке деятельности работников учреждения вправе производить проверки правильности начисления премии, достоверности представления статистической и иной информации, послужившей для оценки деятельности работников и начисления им материального поощрения.

5.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 2 к Положению
утвержденного приказом Министерства труда и социального развития
Республики Саха (Якутия)
от _____ № _____

Порядок оплаты труда работников учреждения,
осуществляющего деятельность в сфере охраны труда,
подведомственного Министерству труда и социального развития
Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок регулирует вопросы оплаты труда государственного казенного учреждения «Республиканский информационно-аналитический центр мониторинга условий труда – Исследовательская лаборатория экспертизы условий труда» (далее – учреждение), созданного Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 14 октября 2015 года №1142-р.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ:

Наименование должности	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада
Начальник отдела	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	5 051
Главный специалист	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 857
Эксперт	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 857

2.3. К должностным окладам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень.

2.4. Размер по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем

умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер коэффициента
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
второй квалификационный уровень	0,06
третий квалификационный уровень	0,12
четвертый квалификационный уровень	0,18
пятый квалификационный уровень	0,24

2.6. Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию медицинским экспертам устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за вторую квалификационную категорию 0,10;
- за первую квалификационную категорию 0,15;
- за высшую квалификационную категорию 0,20.

2.6. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливаются всем специалистам в зависимости от общего количества лет проработанных в сфере охраны труда в размере:

от 3 до 5 лет	0,20 от оклада
свыше 5 лет	0,30 от оклада

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

2.8. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) устанавливается для всех работников. Решение об установлении конкретного размера повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) принимается Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) с учетом обеспечения финансовыми средствами учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) устанавливается в пределах до 3,0.

2.9. Размер повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень

устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,10;
- за ученую степень доктора наук – 0,20

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. 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.

3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам проведенной специальной оценке условий труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

3.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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.

3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- периодические выплаты (по итогам работ, за интенсивность и высокие результаты работы);
- единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий).

4.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 30,0%

от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

4.3. Премирование работников осуществляется по решению Комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. В состав комиссии входят руководитель учреждения и представитель профсоюзного комитета учреждения. Также в состав комиссии могут включаться руководители структурных подразделений учреждения.

4.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, или представительным органом.

4.5. Решение о введении показателей оценки деятельности для премирования работников принимает руководитель учреждения, при этом наименование показателей оценки и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании работников соответствующего учреждения.

4.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.д. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат.

5.2. Должностные оклады руководителей учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер оклада, рублей
Руководитель – директор учреждения	7 644,0
Главный бухгалтер	6 498,0

5.3. К должностным окладам устанавливаются следующие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень.

5.4. Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

5.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных по курируемому направлению деятельности:

от 1 до 3 лет	до 0,10
от 3 до 8 лет	до 0,15
от 8 до 15	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

Порядок определения стажа работы, дающего права на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

5.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен руководителю учреждения и главному бухгалтеру на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в зависимости от ответственности выполняемой работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

5.7. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) устанавливается в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Порядка.

5.8. Размер и условия повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливается в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Порядка.

5.9. Премирование руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности учреждения, в пределах премиального фонда указанного в пункте 4.2 настоящего Порядка.

5.10. Размер премии руководителя и главного бухгалтера, порядок выплаты и показатели оценки премии устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не может превышать в кратном отношении до 4-х к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (без учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

Размер кратности устанавливается Министерством.

Приложение № 3 к Положению
утвержденного приказом Министерства труда и социального развития
Республики Саха (Якутия)
от _____ № _____

Методические рекомендации по оплате труда работников муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

1. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях регулирования оплаты труда работников муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, финансирование которых осуществляется через Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с: приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 30 сентября 2008 г. №522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- от 6 октября 2008 года №537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по становлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;

- от 3 декабря 2008 года №683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».

1.3. Настоящие рекомендации включают в себя:

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

- размеры повышающих коэффициентов к окладу;

- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера, критерии их установления;

- порядок установления и размеры выплат премии, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размера окладов и порядок выплат компенсационного характера и премии;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Максимальный размер материальной помощи устанавливается в пределах 2 размеров минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.9. Руководитель учреждения не вправе производить выплату повышающих коэффициентов, (за исключением повышающего коэффициента за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания (здравоохранения)), сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

1.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

1.11. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- за работу в сельской местности – 0,15 от оклада,

- за работу в арктических улусах (районах) – 0,05 от оклада.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается всем работникам учреждения за исключением руководителей, их заместителей и главного бухгалтера.

Если учреждение располагается в сельской местности арктического улуса, то повышающие коэффициенты суммируются.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской

местности и арктических улусах не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат.

1.12. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	3 192,0
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	3 725,0
Педагогические работники	4 402,0
Руководители структурных подразделений	5 628,0

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты и надбавка:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент по учреждению;
- повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам;
- повышающий коэффициент за педагогический стаж работы педагогическим работникам;
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда.

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

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-

вспомогательного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер коэффициента
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Педагогические работники	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
Руководители структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах от оклада:

Педагогическим работникам:

Соответствие занимаемой должности – 0,20,

Вторая квалификационная категория – 0,20,

Первая квалификационная категория – 0,45,

Высшая квалификационная категория – 0,75

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,15,

- за ученую степень доктора наук – 0,30,

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- Почетное звание 0,20,

- Профессиональные знаки отличия 0,10,

- Отраслевой (ведомственный) знак отличия 0,10,

2.9. При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.10. Повышающий коэффициент за педагогический стаж работы педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

от 0 до 5 лет до 0,10

от 5 до 10 лет до 0,15

от 10 до 15 лет до 0,20

свыше 15 лет до 0,25

2.11. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 2 до 5 лет до 0,10

от 5 до 10 лет до 0,15

от 10 до 15 лет до 0,20

свыше 15 лет до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

2.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.13. Повышающий коэффициент по учреждению в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается в размере:

для педагогических работников - до 0,70;

для учебно-вспомогательного персонала первого, второго уровня – до 0,40.

2.14. Повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 0,20.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам - педагогическим работникам прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.15. Размер повышающего коэффициента в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет – 0,20.

2.16. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 данного Положения.

2.18. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.

3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются

на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	рублей
ПКГ медицинских и фармацевтических работников:	
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	2 930
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 275
Врачи и провизоры	4 959

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, кроме повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию,
- повышающий коэффициент за ученую степень,
- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия,
- повышающий коэффициент за выслугу лет,
- повышающий коэффициент по структурному подразделению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,35
5 квалификационный уровень	0,45
Врачи и провизоры	
2 квалификационный уровень	0,30
3 квалификационный уровень	0,40

3.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную

категорию устанавливаются в следующих размерах от оклада:

Врачам:

- за вторую квалификационную категорию – 0,10,
- за первую квалификационную категорию – 0,20,
- за высшую квалификационную категорию – 0,30.

Среднему медицинскому персоналу:

- за вторую квалификационную категорию – 0,10,
- за первую квалификационную категорию – 0,20,
- за высшую квалификационную категорию – 0,30.

3.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,15,
- за ученую степень доктора наук – 0,30.

3.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- Почетное звание 0,20,
- Профессиональные знаки отличия 0,10,
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия 0,10,

3.8. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетное звание устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени и почетного звания.

3.9. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

3.10. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе по одному из оснований.

3.11. Надбавка за непрерывный медицинский стаж работы медицинским работникам устанавливается в следующих размерах:

- | | |
|---------------|----------|
| от 0 до 3 лет | до 0,10 |
| от 3 до 5 лет | до 0,20 |
| свыше 5 лет | до 0,30. |

3.12. Повышающий коэффициент по структурному подразделению устанавливается в следующих размерах:

- врачам 3,00;
- среднему медицинскому персоналу 2,10;
- младшему медицинскому персоналу 2,10.

3.13. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.14. Размер повышающего коэффициента в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет – 0,20.

3.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 8 и 9 настоящего Порядка.

4. Порядок и условия оплаты труда работников культуры

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Рублей
ПКГ работников культуры	
Должности работников культуры среднего звена (культурорганизатор)	2 928
Должности работников культуры ведущего звена (библиотекарь, методист библиотеки)	4 259
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (заведующий отделом (сектором) библиотеки)	5 189

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, кроме повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию,
- повышающий коэффициент за ученую степень,
- повышающий коэффициент за почетные звания, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знаки отличия,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент за выслугу лет,
- повышающий коэффициент по учреждению.
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения

должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
Работники культуры	
Должности работников среднего звена	
2 квалификационный уровень	0,10
Должности работников ведущего звена	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,16
5 квалификационный уровень	0,20
Должности работников руководящего состава	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20

4.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- заведующий отделом (сектором) библиотеки – 0,60,
- ведущему библиотекарю – 0,50,
- библиотекарю первой категории – 0,30,
- библиотекарю второй категории – 0,10,
- культорганизатору первой категории – 30,0,
- культорганизатору второй категории – 10,0.

4.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,15,
- за ученую степень доктора наук – 0,30.

4.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- Почетное звание 0,20,
- Профессиональные знаки отличия 0,10,
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия 0,10.

4.8. При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень и почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.9. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.11. Повышающий коэффициент по учреждению в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается в размере - до 0,40.

4.12. Размер повышающего коэффициента в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет – 0,20.

4.13. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 данного Положения.

4.15. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	2 658
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	3 060
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 857
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	5 051

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми

средствами, могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,
- повышающий коэффициент за выслугу лет,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент по учреждению;
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми

условиями труда.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

5.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер коэффициента
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

5.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в следующих размерах к окладу:

За выслугу лет:	
От 2 до 5 лет	до 0,10
От 5 до 10 лет	до 0,15
От 10 до 15 лет	до 0,20
Свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

5.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень

устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук – 0,15,
- за ученую степень доктора наук – 0,30.

5.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- Почетное звание 0,20,
- Профессиональные знаки отличия 0,10,
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия 0,10,

5.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

5.9. Размер повышающего коэффициента по учреждению устанавливается к окладу в размере до 0,40.

5.10. Размер повышающего коэффициента в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет – 0,20.

5.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящих методических рекомендаций.

5.12. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2 394,0
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2 658,0

6.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню,

- повышающий коэффициент за выслугу лет,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент по учреждению,
- повышающий коэффициент в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда,

- повышающий коэффициент за классность водителям.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

6.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационные уровни	Размер коэффициента
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

6.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим профессии рабочих, в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в конкретном государственном учреждении в следующих размерах:

За выслугу лет:	
от 1 до 3 лет	до 0,05
от 3 до 5 лет	до 0,10
свыше 5 лет	до 0,15

6.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ согласно приложению №1 к настоящим методическим рекомендациям.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

6.7. Повышающий коэффициент за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

1 класс	0,25 от оклада;
2 класс	0,10 от оклада.

6.8. Размер повышающего коэффициента по учреждению устанавливается к окладу в размере до 0,40.

6.9. Размер повышающего коэффициента в связи с напряженными и особо тяжелыми условиями труда, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет – 0,20.

6.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 данного Положения.

6.11. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

7.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премии.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров среднемесячной заработной платы с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

В учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к основному персоналу относятся воспитатели, в том числе старшие воспитатели.

7.4. При расчете среднемесячной заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, стимулирующие выплаты, материальная помощь работников основного персонала учреждения.

7.5. Расчет среднемесячной заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

7.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств республиканского бюджета, централизованных в

пределах до 2% от фонда оплаты труда.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не может превышать в кратном отношении до 4-х к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (без учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за:

совмещение профессий (должностей),

сверхурочную работу,

работу в ночное время,

расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах доведенного фонда оплаты труда.

8.5. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 0,50 от оклада за фактически отработанное время.

8.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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.

8.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы 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.

8.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие

виды выплат:

За результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца, квартала, года;

За выполнение особо важных и ответственных работ.

9.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 30,0% от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

9.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании работников соответствующего учреждения.

9.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Приложение № 1

к Методическим рекомендациям оплаты труда работникам
муниципальных учреждений для детей сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на
важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться с
установлением повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных)
и ответственных (особо ответственных) работ

1. Водитель автомобиля
2. Газосварщик
3. Машинист холодильных устройств
4. Повар
5. Слесарь-ремонтник
6. Слесарь-сантехник
7. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
8. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
9. Слесарь-электромонтажник
10. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
11. Столяр
12. Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов
13. Электрогазосварщик
14. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
15. Электромеханик по ремонту медицинского, реабилитационного
оборудования
16. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики
17. Электромонтер связи
18. Электросварщик

Примечания:

1. Вопрос об установлении конкретному рабочему повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ решается руководителем с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники должны быть предупреждены не менее, чем за 2 месяца.

Приложение № 2
к Методическим рекомендациям оплаты труда работникам
муниципальных учреждений для детей сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей

Типовое Положение о премировании работников муниципальных учреждений
для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в увеличении объемов и улучшении качества предоставляемых социальных услуг населению, повышении культуры обслуживания, экономии трудовых и материальных ресурсов и улучшении конечных результатов работы.

1.2. Положение вводится в целях установления прямой зависимости оплаты труда от величины трудового вклада работника, поощрения напряженного, высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины.

1.3. Положение распространяется на работников муниципальных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и носит рекомендательный характер.

2. Порядок начисления и выплаты премии

2.1. Премирование работников по настоящему Положению производится из фонда премирования, образуемого в размере не менее 30,0% от утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Фонд премирования формируется в учреждении самостоятельно.

2.3. Выплата премии производится в пределах средств фонда премирования и предельными размерами не ограничивается. Средства фонда премирования не могут быть использованы на выплаты, не связанные с результативностью и качеством труда.

2.4. Премирование производится за индивидуальные результаты работы.

2.5. Положением предусматривается выплата премии – по итогам месяца (квартала).

2.6. Период начисления и выплаты премии (месяц, квартал) для работников учреждения устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7. Для распределения фонда премирования в учреждении создается комиссия. В состав комиссии входят руководитель и представитель профсоюзного комитета учреждения. Также в состав комиссии могут включаться руководители

структурных подразделений учреждения. Премирование работников учреждения производится по итогам работы комиссии по оценке деятельности работников. Оценка деятельности работников производится комиссией.

2.8. Премирование за отчетный период (месяц, квартал) выплачивается не позднее месячного срока после окончания отчетного периода. Работникам, проработавшим неполный месяц (квартал), выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы может быть выплачено по усмотрению руководителя учреждения.

2.9. Руководитель учреждения по согласованию с руководителем структурного подразделения и членами комиссии имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, правил техники безопасности или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

2.10. Право решать вопрос о лишении премии работников полностью или частично предоставляется также руководителю соответствующего структурного подразделения. Комиссия принимает решение о лишении или снижении размера премии работникам с учетом представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.11. Перечень упущений в работе, за которые работники могут лишаться премии, или им может быть снижен размер премии, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.12. Лица, совершившие прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, нарушение правил общественного порядка лишаются премии полностью.

2.13. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

2.14. При начислении премии учитывается оценка деятельности работника. Оценка деятельности работника определяется по критериям, с учетом которых устанавливается размер премии.

3. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам

3.1. Строгое выполнение своих функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

3.2. Проявление творческой инициативы;

3.3. Ответственное отношение к служебному долгу;

3.4. Профессиональная компетентность;

3.5. Ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

3.6. Периодическое повышение квалификации не реже 1 раза в 5 лет, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени;

3.7. Внедрение и использование новых педагогических, информационных

технологий, авторских программ в образовательном процессе;

3.8. Активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья воспитанников;

3.9. Постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, региональные, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.д.

3.10. Участие в общественной работе учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач;

3.11. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

4. Критерии для установления доплат (премий) административно-управленческому персоналу и специалистам

4.1. Строгое выполнение своих функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

4.2. Проявление творческой инициативы;

4.3. Ответственное отношение к служебному долгу;

4.4. Профессиональная компетентность;

4.5. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов;

4.6. Высокая координация работы воспитателей и других педагогических работников по выполнению программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации;

4.7. организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

4.8. постоянное активное, результативное участие образовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях.

4.9. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий в деятельности образовательного учреждения, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности и т.д.);

4.10. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников учебно-воспитательного процесса, совершенствование медицинского обслуживания воспитанников и персонала;

4.11. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности не реже 1 раза в год;

4.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;

4.13. Отсутствие замечаний по результатам проверки деятельности учреждения.

5. Критерии для установления доплат (премий) медицинскому персоналу

- 5.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- 5.2. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов;
- 5.3. Внедрение программ по ЗОЖ среди воспитанников и сотрудников учреждения;
- 5.4. Строгое выполнение своих функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- 5.5. Проявление творческой инициативы;
- 5.6. Ответственное отношение к служебному долгу;
- 5.7. Профессиональная компетентность;
- 5.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

6. Критерии для установления доплат (премий) учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

- 6.1. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников учебно-воспитательного процесса;
- 6.2. Обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке помещений для проживания воспитанников, кабинетов. Недопущение хищений, ущерба, порчи имущества;
- 6.3. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории и помещений учреждения;
- 6.4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях;
- 6.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

7. Другие вопросы выплаты премии

7.1. Начисление премии производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.3. Комиссия по оценке деятельности работников учреждения вправе производить проверки правильности начисления премии, достоверности представления статистической и иной информации, послужившей для оценки деятельности работников и начисления им материального поощрения.

7.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.