



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ №8»

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
протокол от «__»____20__года №____
Секретарь Общего собрания _____

УТВЕРЖДЕНЫ

приказ от «__»____20__года №____
Директор _____ Д.В.Бухаров

Положение об оплате труда работников

Санкт-Петербург

2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) – локальный акт Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 8» (далее – Учреждение), регламентирующий оплату труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Постановление № 1679).

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, субсидируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, не запрещенных законодательством Российской Федерации, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, стажа работы, специфики работы, условий труда;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования сотрудников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Основные понятия:

базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы работников учреждений социальной защиты, размер которой устанавливается законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год (далее - базовая единица);

базовый коэффициент - коэффициент, отражающий уровень образования руководителя, специалиста и служащего Учреждения;

базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад

(оклад), ставка заработной платы руководителя, специалиста и служащего Учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, исчисляемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

Ставка заработной платы применяется в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к должностям педагогических работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

должность - первичная штатная единица, определяющая содержание и объем полномочий занимающего ее руководителя, специалиста и служащего Учреждения;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения социальной защиты за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

доплата - дополнительная выплата к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы, носящая компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работников Учреждения, которая связана с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий труда выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

повышающий коэффициент - относительная величина, применяемая для определения размера повышения базового оклада;

работник Учреждения - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением социальной защиты и занимающее должность руководителя, специалиста и служащего или выполняющее работы по профессии рабочего в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

работодатель - Учреждение;

система оплаты труда - совокупность взаимосвязанных элементов оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты), доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

условия оплаты труда - совокупность норм оплаты труда (тарифных ставок (окладов), должностных окладов, ставок заработной платы, доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера), установленных за выполнение трудовых обязанностей, и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников Учреждения;

фонд оплаты труда (ФОТ) - фонд денежных средств, сформированный Учреждением для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга), Постановлением № 1679, а также Методическими рекомендациями, утвержденными распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27.06.2016 № 176-р.

1.7.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников Учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Комитет).

1.7.2. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников Учреждения, определенными Комитетом.

1.7.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих Учреждения производится на основе должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений социальной защиты согласно приложению 1 к Постановлению № 1679 и с учетом Положения.

1.7.4. Оплата труда педагогических работников, медицинских работников, работников культуры, работников физической культуры и спорта, работающих в Учреждении, осуществляется в соответствии с Постановлением № 1679 и Положением.

1.7.5. Оплата труда рабочих Учреждения производится в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

2. Принципы организации оплаты труда работников Учреждения

2.1. Организация оплаты труда работников Учреждения предусматривает следующие принципы, оказывающие регулятивное воздействие на правоприменительную практику в сфере оплаты труда работников:

- дифференциация заработной платы работников Учреждения в зависимости от занимаемой должности;
- обеспечение зависимости размера оплаты труда от квалификации работников Учреждения, условий их труда, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, а также масштаба и уровня управления Учреждением;
- применение выплат компенсационного характера, установленных в порядке и на условиях, установленных Комитетом;
- применение выплат стимулирующего характера, установленных коллективным договором, соглашением, трудовым договором в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников Учреждения, определенными Комитетом;
- обеспечение единого порядка проведения аттестации и тарификации руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения;
- соответствие системы оплаты труда, действующей в Учреждении, трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в том числе Закону Санкт-Петербурга, Постановлению № 1679, иным нормативным правовым актам Санкт-Петербурга в сфере оплаты труда и методическим документам Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, и настоящему Положению.
- применение Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусмотренных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- установление соответствующих доплат в случае, если минимальный размер заработной платы работника Учреждения не соответствует минимальному размеру заработной платы, предусмотренному Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий календарный год.

2.2. Учреждение при формировании системы оплаты труда обязано соблюдать и иные принципы правового регулирования в сфере оплаты труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Классификация персонала Учреждения

3.1. Под классификацией персонала Учреждения (далее - классификация) понимается группировка работников Учреждения по ряду признаков. При этом в качестве признаков классификации могут выделяться такие признаки как содержание трудовых функций работника, сфера экономической деятельности, требование к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления работником Учреждения соответствующей профессиональной деятельности, и др.

3.1.1. В соответствии с принципом разделения труда персонал Учреждения распределяется на следующие категории: руководители, специалисты, служащие (технические исполнители) и рабочие. При этом к категории «рабочие» относятся лица, принятые в Учреждение на выполнение работ с достаточно высокой долей физической нагрузки, то есть работы, выполнение которых связано с преимущественно физическим трудом;

3.1.2. В качестве основных источников установления правильного наименования должностей (профессий) используются следующие нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти (далее - ФОИВ):

- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР);
- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС);
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

3.2. В Учреждении применяются следующие профессиональные стандарты:

№	Наименование профессионального стандарта	Реквизиты нормативного правового акта
1	Руководитель организации социального обслуживания	Приказ от 18.11.2013 № 678н
2	Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)	Приказ от 18.10.2013 № 544н
3	Бухгалтер	Приказ от 22.12.2014 № 1061н
4	Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Приказ от 24.07.2015 № 514н
5	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Приказ от 08.09.2015 № 613н
6	Повар	Приказ от 08.09.2015 № 610н
7	Специалист в сфере закупок	Приказ от 10.09.2015 № 625н

3.3. В соответствии с содержанием трудовых функций персонал Учреждения распределяется на следующие группы:

3.3.1. *Основной персонал* - работники Учреждения, непосредственно предоставляющие социальные услуги, а также их прямые руководители;

3.3.2. *Административно-управленческий персонал* - руководители, специалисты и служащие Учреждения, не занятые непосредственно предоставлением социальных услуг, а выполняющие функции по организации (управлению), координации и контролю.

3.3.3. *Вспомогательный персонал* - работники Учреждения, преимущественно рабочие, создающие условия для оказания социальных услуг, включая обслуживание зданий и оборудования.

3.4. В Учреждении используются, разработанные в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы», утвержденным распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 N 25-рп, следующие, утвержденные распоряжением Комитета от 08.04.2014 № 98-р «Об утверждении примерных перечней должностей (профессий), относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Распоряжение от 08.04.2014 № 98-р), Примерные перечни должностей:

- Примерный перечень должностей (профессий), относящихся к основному персоналу государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - Примерный перечень № 1);
- Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу государственных учреждений социальной защиты (далее - Примерный перечень № 2);
- Примерный перечень профессий (специальностей), относящихся к вспомогательному персоналу (далее - Примерный перечень № 3).

3.5. Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации для осуществления соответствующей профессиональной деятельности выделяются профессионально-квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы руководителей, специалистов и служащих в Учреждения Санкт-Петербурга содержатся в приложении № 1 к Положению.

3.6. В Учреждении на основании Примерного классификатора и Примерных перечней № 1 - № 3, утвержденных Распоряжением от 08.04.2014 N 98-р, разработаны и применяются:

- 3.6.1. Классификатор должностей (профессий) работников учреждения социальной защиты (далее - Классификатор);
- 3.6.2. Перечень должностей (профессий), относящихся к основному персоналу;
- 3.6.3. Перечень должностей (профессий), относящихся к административно-управленческому персоналу;
- 3.6.4. Перечень профессий (специальностей), относящихся к вспомогательному персоналу (далее все вместе - Перечни).

3.7. Учреждение разрабатывает и утверждает штатное расписание, должностные или производственные инструкции работников с учетом Классификатора и Перечней. В случае принятия новых нормативных правовых актов ФОИВ в Классификатор и Перечни в установленном порядке вносятся соответствующие изменения. Классификатор и Перечни являются приложением к коллективному договору или утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

4. Базовый оклад

4.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего Учреждения и определяется по формуле:

$$B_o = B_e \times K_b$$

где:

- размер базового оклада, руб.;
- размер базовой единицы, руб.;
- величина базового коэффициента.

4.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается в порядке, предусмотренном Законом Санкт-Петербурга.

4.3. Базовый коэффициент определяется в соответствии с достигнутыми руководителем, специалистом и служащим Учреждения установленными государством уровнями образования (образовательных цензов), подтвержденными документами об образовании, документами об образовании и квалификации. Под уровнем образования понимается заверченный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований.

4.3.1. В соответствии с действующим до 01.09.2013 Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (далее - Закон Российской Федерации) выделялись следующие типы образовательных учреждений, имеющие значение при определении базового коэффициента руководителя, специалиста и служащего Учреждения:

№	Типы образовательных учреждений	Отдельные виды образовательных учреждений
1	Общеобразовательные учреждения основного общего, среднего (полного) образования	основная общеобразовательная школа средняя общеобразовательная школа гимназия, лицей, школы других наименований, иные общеобразовательные учреждения казачий кадетский корпус кадетский (морской кадетский) корпус нахимовское военно-морское училище суворовское военное училище военно-музыкальное училище
2	Учреждения начального профессионального образования*	профессиональное училище профессиональный лицей

		специальное профессиональное училище
3	Учреждения среднего профессионального образования	техникум колледж
4	Учреждения высшего профессионального образования	институт академия университет

* К образовательным учреждениям начального профессионального образования относятся также учебно-курсовой комбинат, учебно-производственный центр, техническая школа.

4.3.2. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) с 01.09.2013 устанавливаются типы образовательных учреждений:

№	Типы образовательных учреждений	Образовательные программы, реализация которых является основной целью деятельности/основание
1	Общеобразовательная организация основного общего и среднего общего образования	Образовательные программы основного общего и среднего общего образования
2	Профессиональная образовательная организация	Образовательные программы среднего профессионального образования
3	Образовательная организация высшего образования	Образовательные программы высшего образования и научная деятельность

4.3.3. Уровень образования (образовательный ценз) руководителя, специалиста и служащего Учреждения подтверждается соответствующими документами об образовании, документами об образовании и квалификации.

4.3.4. Система документов об образовании, выдаваемых образовательными организациями обучающемуся в соответствии с Законом Российской Федерации:

Документы о соответствующем образовании и (или) квалификации по собственной форме	Документы о соответствующем образовании и (или) квалификации государственного образца	Справка установленного образца об обучении в образовательном учреждении
Кем выдается:		
Образовательное учреждение (далее - ОУ) с лицензией, но без госаккредитации, либо аккредитированной ОУ по неаккредитованным программам	Госаккредитированной ОУ по аккредитованным образовательным программам	Всеми ОУ
Кому выдается:		
Лицам, прошедшим итоговую аттестацию	Лицам, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию	Лицам, не завершившим образования данного уровня, не прошедшим ГИА или получившим на ГИА неудовлетворительные результаты
Конкретные виды документов:		
Форма указанных документов определяется самим образовательным учреждением или самой научной организацией	Аттестат об основном общем образовании Аттестат о среднем (полном) общем образовании Диплом о начальном профессиональном образовании Диплом о среднем профессиональном образовании Диплом бакалавра Диплом магистра Диплом специалиста Диплом кандидата наук Диплом доктора наук	Диплом о неполном высшем образовании Академическая справка

4.4. Величина базового коэффициента, устанавливаемого руководителю, специалисту и служащему Учреждения в зависимости от уровня образования указанных работников:

№	Образовательный уровень по Закону Российской Федерации	Образовательный уровень по Федеральному закону	Документы об образовании и (или) квалификации		Величина базового коэффициента в соответствии с Законом Санкт-Петербурга	
			по Закону Российской Федерации	по Федеральному закону	в редакции до 01.01.2016	в редакции с 01.01.2016
1. Общие образование						
1.1	Основное общее образование	Основное общее образование	Аттестат об основном общем образовании	Аттестат об основном общем образовании	1.0	1.0
1.2	Среднее (полное) общее образование	Среднее общее образование	Аттестат о среднем (полном) общем образовании	Аттестат о среднем общем образовании	1.04	1.04
2. Профессиональное образование						
2.1	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	Диплом о начальном профессиональном образовании, свидетельство о квалификации	Диплом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1.08	1.28
2.2	Среднее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	Диплом о среднем профессиональном образовании	Диплом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1.20	1.33
2.3	Высшее профессиональное образование					
2.3.1	Высшее профессиональное образование - бакалавриат	Высшее образование - бакалавриат	Документ государственного образца (диплом с присуждением степени бакалавра)	Документ об образовании и квалификации (диплом бакалавра)	1.4	1.4
2.3.2	Высшее профессиональное образование - подготовка специалиста или магистра	Высшее образование (специалитет или магистратура)	Документ государственного образца (диплом с присуждением степени специалиста или магистра)	Документ об образовании и квалификации (диплом специалиста или магистра)	1.5	1.5
2.3.3	Не предусмотрено в качестве уровня высшего профессионального образования	Высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации, в том числе:				
2.3.3.1		подготовка кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических	Удостоверение об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	Диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	1.5	1.6

		кадров в аспирантуре (адъюнктуре)				
2.3.3.2		подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры	Удостоверение об окончании ординатуры	Диплом об окончании ординатуры	1.5	1.6
2.3.3.3		подготовка кадров высшей квалификации по программам ассистентуры-стажировки	Удостоверение об окончании ассистентуры-стажировки	Диплом об окончании ассистентуры-стажировки	1.5	1.6

4.5. Базовый коэффициент устанавливается по следующим правилам:

4.5.1. Лицам, имеющим высшее профессиональное образование (высшее образование), подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста, устанавливается базовый коэффициент *в размере 1.5*. Лицам, имеющим высшее профессиональное образование (высшее образование), подтверждаемое дипломом бакалавра, базовый коэффициент устанавливается *в размере 1.4*.

4.5.2. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент устанавливается *в размере 1.28* как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

4.5.3. Лицам, имеющим документ о среднем профессиональном образовании, выданный учреждениями среднего профессионального образования, устанавливается базовый коэффициент в размере 1.33 как лицам, имеющим среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена.

4.5.4. Лицам, имеющим выданный до 01.09.2013 документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент устанавливается в размере 1.33 как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

4.5.5. Лицам, имеющим среднее (полное) общее образование или среднее общее образование, базовый коэффициент устанавливается в размере 1.04.

4.6. При установлении базового коэффициента лицам, занимающим должности, относящиеся к должностям медицинских работников (далее - медицинские работники), учитываются следующие особенности:

4.6.1. В соответствии со статьей 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон N 323-ФЗ) *до 01.01.2016*:

- право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста;
- лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам (профессиональной переподготовки) и при наличии сертификата специалиста;
- лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование в иностранных государствах, допускаются к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности после установления в Российской Федерации эквивалентности документов иностранных государств об образовании в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об образовании, сдачи экзамена по специальности в установленном порядке и получения сертификата специалиста.

Сертификаты специалистов, выданные медицинским и фармацевтическим работникам до 1 января 2016 года, действуют до конца указанного в них срока.

4.6.2. Согласно пункту 3 статьи 100 Федерального закона № 323-ФЗ медицинское образование осуществляется по профессиональным образовательным программам:

- начального профессионального образования;
- среднего профессионального образования;
- высшего профессионального образования;
- послевузовского профессионального образования (интернатура, ординатура, аспирантура, докторантура) по дополнительным профессиональным образовательным программам - повышение квалификации, профессиональная переподготовка.

Лицам, окончившим ординатуру в соответствии с пунктом 38 Положения о клинической ординатуре, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.02.93 № 23, лицам, окончившим подготовку в клинической ординатуре, выдается удостоверение к диплому о базовом высшем медицинском образовании установленного образца. После вступления в силу Федерального закона пунктом 1 статьи 82 указанного закона установлено, что подготовка медицинских и фармацевтических работников осуществляется путем реализации следующих профессиональных образовательных программ медицинского и фармацевтического образования:

- 1) образовательные программы среднего профессионального образования;
- 2) образовательные программы высшего образования;
- 3) дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки).

Подпункт 7 пункта 1 статьи 108 Федерального закона послевузовское профессиональное образование в ординатуре приравнивается к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам ординатуры.

Лицам, поступившим в организации, осуществляющие образовательную деятельность, на обучение по основным профессиональным образовательным программам ординатуры с 1 января 2014 года, выдается диплом об окончании ординатуры, образец которого утвержден Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.09.2013 № 634н. Диплом об окончании ординатуры в соответствии с пунктом 1.1 Приложения № 1 к Закону Санкт-Петербурга является основанием для установления медицинскому работнику Учреждения базового коэффициента в размере 1.6.

4.6.3. В соответствии со статьей 69 Федерального закона № 323-ФЗ после 01.01.2016 право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. Лица, имеющие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности (фармацевтической деятельности) в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам (повышение квалификации, профессиональная переподготовка и прохождение аккредитации).

4.6.4. Лица, не завершившие освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, и лица с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала в порядке, предусмотренном Положением о порядке допуска лиц, не завершивших освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим

фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.03.2012 № 239н.

4.6.5. При определении медицинским и фармацевтическим работникам учреждения величины базового коэффициента либо при повышении указанного коэффициента зачету подлежат документы о высшем, среднем или начальном медицинском образовании по специальностям, предусмотренным в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н.

4.7. Если уровень образования руководителя, специалиста и служащего Учреждения выше или ниже уровня образования, предусмотренного профессиональным стандартом или иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти (далее - ФОИВ), то указанный работник в установленном порядке должен быть переведен на должность, соответствующую его уровню образования. Если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования в соответствии с нормативными правовыми актами ФОИВ, то базовый коэффициент устанавливается исходя из фактического уровня образования руководителя, специалиста, служащего. В тех случаях, когда квалификационные требования по должностям руководителей, специалистов и служащих не предусматривают наличие среднего профессионального или высшего профессионального (высшего) образования, базовый коэффициент устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями.

5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу и порядок их определения

5.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителей, специалистов и служащих Учреждения применяются для определения размера должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы указанных работников и устанавливаются исходя из:

- стажа работы - коэффициент стажа работы (К ст.);
- условий труда, типов и видов учреждений социальной защиты - коэффициент специфики работы ($K_{\text{спец}}$);
- квалификации работника - коэффициент квалификации (К квал.);
- масштаба и сложности руководства учреждением социальной защиты - коэффициент масштаба управления ($K_{\text{масшт}}$);
- места должности руководителя в системе управления учреждением социальной защиты - коэффициент уровня управления (К ур.).

5.2. Величина коэффициента стажа работы (далее - коэффициент стажа) определяется исходя из стажа работы специалиста и служащего Учреждения, исчисленного в порядке, предусмотренном приложением № 1 к Положению. Величина коэффициента стажа, устанавливаемая специалистам и служащим Учреждения:

Стажевые группы (лет)	Величина коэффициента стажа (К ст.)	
	Специалисты	Служащие
20 и более лет	0,50	0,50
от 10 до 20	0,40	0,40
от 5 до 10	0,35	0,35
от 2 до 5	0,25	0,25
от 0 до 2	0,05-0,20	0,05-0,20

5.2.1. Коэффициент стажа работы в группе от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,20 молодым специалистам - работникам, за исключением руководителей Учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное

образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях социальной защиты по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с Учреждением, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты учреждений социальной защиты).

В случае, если специалисты и служащие не соответствуют указанным требованиям, то коэффициент стажа имеет значение «0,05».

Коэффициент стажа в размере «0,20» устанавливается молодым специалистам, принятым на работу в Учреждение, не ранее 01.01.2016.

5.2.2. Специалистам и служащим, которым при приеме на работу до 01.01.2016 был установлен коэффициент стажа в размере «0,15», указанный размер не изменяется. В остальных случаях размер коэффициента стажа с 01.01.2016 составляет «0,05».

5.2.3. Абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего по данному основанию исчисляется по формуле:

$$AK_{ст} = B_0 \times K_{от}$$

где:

- абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего в соответствии с коэффициентом стажа, руб.;
- базовый оклад специалиста или служащего, руб.;
- величина коэффициента стажа.

5.3. Коэффициент специфики работы (далее - коэффициент специфики) определяется в зависимости от отнесения Учреждения к соответствующему типу согласно Приложению 3 к Постановлению № 1679. **Величина коэффициента специфики по типу Учреждения: руководители, специалисты, служащие, рабочие – 0,31.**

5.3.1. Коэффициент специфики применяется в отношении руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения и является показателем, включающим в себя коэффициенты, отражающие:

- тип, вид учреждения социальной защиты (далее - коэффициент типа);
- условия труда - (далее - коэффициент условий труда);
- прочие условия труда, связанные с содержанием и характером труда работника учреждения социальной защиты (далее - коэффициент прочих условий труда).

5.3.2. Коэффициент специфики определяется путем суммирования коэффициента типа, коэффициента условий труда и коэффициента прочих условий труда. При этом коэффициент условий труда определяется на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), проведенной в установленном порядке.

Коэффициенты специфики в Учреждении устанавливаются на основании распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 18.11.2013 № 355-р «Об утверждении Порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Порядок).

В соответствии с пунктом 5.9 Регионального соглашения установлено, что профессиональная деятельность работников Учреждения по предоставлению социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также больным психическими расстройствами, признается работой во вредных (особо вредных), опасных (особо опасных) и тяжелых условиях труда независимо от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда). В

этом случае работа во вредных условиях труда предусматривает установление коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики в размере 24 процента. Величина коэффициента специфики, установленная Учреждением, не может превышать размеры указанного коэффициента, предусмотренные Постановлением № 1679, установленные для соответствующих типов учреждений социальной защиты.

5.3.3. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней, специалиста и служащего учреждения социальной защиты в соответствии с коэффициентом специфики исчисляется по формуле:

$$K_{\text{спец}} = E_0 \times K_{\text{спец}}$$

где:

$A K_{\text{спец}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней, специалиста и служащего Учреждения, руб.;

$K_{\text{спец}}$ - величина (размер) коэффициента специфики.

5.4. Коэффициент квалификации предусматривает:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за ученую степень;
- коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде.

5.4.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам Учреждения, имеющим квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационных категорий. Аттестация указанных работников Учреждения на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационных категорий проводится в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14.10.2009 № 1168 «Об аттестации руководителей и работников государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга». Проведение аттестации в целях установления квалификационных категорий педагогическим работникам Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами ФОИВ, регулирующими процедуры получения квалификационных категорий педагогическими работниками.

5.4.2. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам Учреждения при работе по должности, которая соответствует присвоенной квалификационной категории.

5.4.3. Коэффициент квалификации за ученую степень руководителям и специалистам устанавливается на основании дипломов о присвоении ученых степеней, выданных Высшей Аттестационной Комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) в установленном порядке. При этом коэффициент квалификации за ученую степень устанавливается руководителям и специалистам, имеющим степени по направлениям, соответствующим профилю работы или деятельности Учреждения социальной защиты.

5.4.4. Коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде устанавливается при наличии у работников Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР, или почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю Учреждения либо выполняемой работе.

5.4.5. Работникам Учреждения, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, два и более почетных спортивных звания Российской Федерации, СССР, два и более ведомственных знака отличия в труде, при определении

коэффициента квалификации определяется исходя из одного почетного звания Российской Федерации, СССР, одного почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, одного ведомственного знака отличия в труде по выбору работника.

5.4.6. Величина коэффициента квалификации:

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации (К квал.)		
	руководители	специалисты	служащие
Квалификационная категория, класс квалификации:			
высшая категория, международный класс	0,30	0,30	-
ведущая категория, I класс	0,25	0,25	-
первая категория, II класс	0,20	0,20	-
вторая категория, III класс	0,10	0,10	-
Ученая степень:			
доктор наук	0,40	0,40	-
кандидат наук	0,35	0,35	-
Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40	0,40	0,40
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,10	0,10	0,10
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

5.4.7. Коэффициент квалификации определяется путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде, но не более трех указанных коэффициентов.

5.4.8. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей, специалистов и служащих Учреждения в соответствии с коэффициентом квалификации исчисляется по формуле:

$$AK_{квi} = B_0 \times K_{квi}$$

где:

$AK_{квi}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего в соответствии с коэффициентом квалификации, руб.;

- основание для применения коэффициента квалификации;

- размер коэффициента квалификации.

При этом коэффициент квалификации определяется по формуле:

$$K_{квi} = K_{квi1} + K_{квi2} + K_{квi3}$$

где:

- коэффициент квалификации за квалификационную категорию;
- коэффициент квалификации за ученую степень;
- коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР (или за почетное спортивное звание Российской Федерации) или за ведомственный знак отличия в труде.

5.5. Коэффициент масштаба управления представляет собой объемный показатель деятельности Учреждения и характеризует масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней Учреждения. Коэффициент масштаба управления предусматривает отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей (далее - группы по оплате труда). Согласно Постановлению № 1679 порядок отнесения учреждений социальной защиты к группам по оплате труда (далее - Порядок) устанавливается распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 30.06.2014 № 167-р «Об утверждении Порядка отнесения государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга к группам по оплате труда руководителей».

Величина коэффициента масштаба управления:

Группы по оплате труда	Величина коэффициента масштаба ($K_{\text{масшт}}$)		
	руководители	специалисты	служащие
Группа 1	0,10-0,70	-	-
Группа 2	0,10-0,60	-	-
Группа 3	0,10-0,50	-	-
Группа 4	0,10-0,40		

5.5.1. Максимальная величина коэффициента масштаба управления, предусмотренная Постановлением № 1679 соответствующей группе по оплате труда, устанавливается только руководителю Учреждения.

5.5.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения коэффициент масштаба управления рекомендуется устанавливать по решению директора Учреждения в размере на пять процентов ниже величины указанного коэффициента, определенного в установленном порядке директору Учреждения.

5.5.3. Заведующим структурных подразделений (отделений) Учреждения, которые участвуют в предоставлении социальных услуг получателям социальных услуг, коэффициент масштаба управления устанавливается в следующих размерах:

Группы по оплате труда	Величина коэффициента масштаба управления ($K_{\text{масшт}}$)
Группа 1	0,41
Группа 2	0,36
Группа 3	0,31
Группа 4	0,26

5.5.4. Руководителям структурных подразделений (отделов, отделений) Учреждения, не связанных с предоставлением социальных услуг получателям социальных услуг, коэффициент масштаба управления рекомендуется устанавливать в размере на 0,07 ниже, чем величина аналогичного коэффициента.

5.5.5. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней Учреждения в соответствии с коэффициентом масштаба управления исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{масшт}} = B_0 \times K_{\text{масшт}}$$

где:

$AK_{\text{масшт}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителя учреждения социальной защиты соответствующего уровня, в соответствии с коэффициентом масштаба управления, руб.;

$K_{\text{масшт}}$ - величина коэффициента масштаба управления.

5.6. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям всех уровней Учреждения. Определяющим фактором при установлении величины (размера) указанного коэффициента является место должности, которую занимает работник, являющийся руководителем соответствующего уровня, в иерархии должностей руководителей Учреждения (далее - руководители). Уровни должностей руководителей в системе управления учреждением социальной защиты представлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Величина коэффициента уровня управления

Уровни управления	Величина коэффициента уровня управления (К упр.)
Уровень 1 - руководители учреждений социальной защиты	0,8
Уровень 2 - заместители руководителей	0,70
Уровень 3 - руководители структурных подразделений:	
Подуровень 1	0,40
Подуровень 2	0,30
Подуровень 3	0,20

5.6.1. Перечень руководителей третьего уровня с выделением соответствующих подуровней содержится в пунктах 1.3.1-1.3.3 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.6.2. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей учреждения социальной защиты с учетом данного коэффициента исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{упр}} = B_0 \times K_{\text{упр}}$$

где:

$AK_{\text{упр}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней учреждения социальной защиты в соответствии с коэффициентом уровня управления, руб.;

- величина коэффициента уровня управления.

6. Порядок исчисления должностного оклада, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих

6.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений социальной защиты населения в соответствии с Постановлением № 1679 (далее - Схема).

6.2. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения

№	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры,	1,6	1,6	1,6

		ассистентуры-стажировки			
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,33	1,33	1,33
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,50	0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,40	0,40
		Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,35	0,35
		Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,25	0,25
		Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,05-0,20	0,05-0,20
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,20-1,50		
		Тип 2	0,17-1,45		
		Тип 3	0,15-1,40		
		Тип 4	0,10-0,55		
		Тип 5	0,05-0,45		
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
		высшая категория, международный класс	0,30	0,30	-
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	-
		первая категория, II класс	0,20	0,20	-
		вторая категория, III класс	0,10	0,10	-
		Ученая степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40	0,40	0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,10	0,10	0,10
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	0,10-0,70	-	-
		Группа 2	0,10-0,60	-	-
		Группа 3	0,10-0,50	-	-
		Группа 4	0,10-0,40		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,70	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений:			
		Подуровень 1	0,40	-	-
		Подуровень 2	0,30	-	-
		Подуровень 3	0,20	-	-

6.3. Размер должностного оклада *руководителей всех уровней Учреждения* ($Д_{\text{оруж}}$) исчисляется по формуле:

$$Д\text{О}_{\text{рук}} = Б_0 + Б_0 \times K_{\text{спец}} + Б_0 \times K_{\text{кв}} + Б_0 \times K_{\text{масшт}} + Б_0 \times K_{\text{упр}}$$

где:

$Д\text{О}_{\text{рук}}$ - размер должностного оклада руководителей всех уровней Учреждения, руб.

6.4. Размер должностного оклада *специалиста* Учреждения ($Д\text{О}_{\text{сп}}$) исчисляется по формуле:

$$Д\text{О}_{\text{сп}} = Б_0 + Б_0 \times K_{\text{ст}} + Б_0 \times K_{\text{спец}} + Б_0 \times K_{\text{кв}}$$

где:

$Д\text{О}_{\text{сп}}$ - размер должностного оклада специалиста Учреждения, руб.

6.5. Размер должностного оклада служащего Учреждения ($Д\text{О}_{\text{сл}}$) исчисляется по формуле:

$$Д\text{О}_{\text{сл}} = Б_0 + Б_0 \times K_{\text{ст}} + Б_0 \times K_{\text{спец}} + Б_0 \times K_{\text{кв}}$$

где:

$Д\text{О}_{\text{сл}}$ - размер должностного оклада служащего Учреждения, руб.

6.6. Установление размеров (величины) базового коэффициента и повышающих коэффициентов к должностному окладу, тарифной ставке, ставке заработной платы руководителя, специалиста и служащего Учреждения, а также изменение размеров указанных коэффициентов осуществляется тарификационной комиссией Учреждения (далее - тарификационная комиссия).

6.7. Право на изменение базового оклада при изменении уровня образования или восстановлении документов об образовании возникает у руководителя, специалиста и служащего Учреждения со дня предоставления соответствующего документа в кадровую службу Учреждения.

6.8. Изменение должностного оклада специалиста и служащего Учреждения в связи с изменением стажа работы осуществляется с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу. В случае перевода в установленном порядке работника Учреждения с должности, предусматривающей право на установление коэффициента стажа, на другую должность (работу), не предусматривающую такого права, отмена коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником новых должностных обязанностей по должности или работы по профессии, на которые он переведен в соответствии с приказом Учреждения. В случае перевода в установленном порядке работника с должности, не предусматривающей право на установление коэффициента стажа, на другую должность, предусматривающую право на установление коэффициента стажа работы в иной величине, установление нового коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником должностных обязанностей по должности, на которую он переведен в соответствии с приказом Учреждения.

6.9. Изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится в следующие сроки при наступлении соответствующих событий:

- присвоении (повышении) квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;
- присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия решения диссертационным советом по присуждению ученых степеней, но не ранее принятия решения президиумом ВАК России о выдаче диплома кандидата наук; при присуждении ученой степени доктора наук - с даты решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;

- присвоении почетного звания Российской Федерации, СССР (почетного спортивного звания Российской Федерации) - с даты присвоения в установленном порядке почетного звания Российской Федерации, СССР (почетного спортивного звания Российской Федерации);
- награждении ведомственным знаком отличия в труде - с даты награждения в установленном порядке указанным знаком.

6.10. В случае перевода соответствующего руководителя, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента масштаба управления, либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом Учреждения.

6.11. В случае перевода в установленном порядке руководителя любого уровня Учреждения на должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента уровня управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом Учреждения.

6.12. Изменение должностного оклада оформляется соответствующим приказом Учреждения, а в случае необходимости - заключением дополнительного соглашения к трудовому договору руководителя, специалиста и служащего в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

6.13. В случаях если не по вине работника Учреждения изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные настоящим Положением, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

6.14. Решение тарификационной комиссии об установлении величины базового коэффициента и повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы руководителя, специалиста и служащего Учреждения закрепляется протоколом заседания тарификационной комиссии (далее - протокол). Секретарь тарификационной комиссии в течение двух календарных дней оформляет протокол и передает его в кадровую службу Учреждения социальной защиты (далее - кадровая служба). Кадровая служба на основании протокола подготавливает проект приказа Учреждения об изменении повышающих коэффициентов и/или базового коэффициента и заключает с руководителем, специалистом и служащим Учреждения дополнительное соглашение к трудовому договору. В случае несогласия указанных работников с решением тарификационной комиссии он может обжаловать это решение в исполнительном органе государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Учреждение.

7. Оплата труда рабочих

7.1. Оплата труда рабочих Учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, установленной Законом Санкт-Петербурга (далее - тарифная сетка):

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

7.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент тарифной сетки.

7.2.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работе с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на

повышающие коэффициенты для расчета тарифных ставок (окладов) рабочих Учреждения. При наличии у рабочего Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из повышающих коэффициентов квалификации по выбору рабочего.

Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих Учреждения

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,20-0,80
		Тип 2	0,17-0,75
		Тип 3	0,15-0,70
		Тип 4	0,10-0,40
		Тип 5	0,05-0,35
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

7.2.2. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю Учреждения или выполняемой работе.

7.2.3. Коэффициент специфики, применяемый для рабочих Учреждения, определяется в соответствии с Порядком определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 18.11.2013 № 355-р. При этом коэффициент условий труда определяется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), проведенной в установленном порядке. Наряду с этим в отношении рабочих, предоставляющих социально-медицинские услуги, применяется пункт 5.9 Регионального соглашения (если учреждение находится в ведении Комитета).

7.3. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах (на особо важных и особо ответственных работах), могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга с учетом приложения 2 к Постановлению № 1679. На основании приложения 2 к Постановлению № 1679 в Учреждении утверждается Перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих, оплата труда которых осуществляется исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки (далее - Перечень Учреждения). Перечень Учреждения утверждается приказом Учреждения, изданным с учетом мнения профсоюза либо по согласованию с ним.

7.4. Изменение тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения осуществляется при наступлении следующих событий:

- повышения тарифного разряда в установленном порядке; перевода рабочего Учреждения на другое рабочее место;
- присвоения соответствующего почетного звания Российской Федерации или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю Учреждения или выполняемой работе;
- других случаях, влекущих за собой повышение тарифной ставки (оклада).

При изменении тарифной ставки (оклада) рабочего Учреждения социальной защиты применяются правила, предусмотренные разделом настоящего Положения для руководителей, специалистов и служащих.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга устанавливаются распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 19.05.2014 № 134-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера).

8.2. На основании Порядка условий осуществления выплат компенсационного характера в коллективном договоре и/или локальном нормативном акте Учреждения предусматриваются конкретные выплаты компенсационного характера.

8.3. Размеры указанных выплат, а также порядок и условия их установления определяются в соответствии с Порядком условий осуществления выплат компенсационного характера.

8.4. Выплаты компенсационного характера носят гарантированный характер и финансируются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных законом о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа Учреждения и включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение).

8.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждений социальной защиты, установленных Комитетом.

9.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений социальной защиты предусмотрены соответствующим распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 11.12.2013 № 389-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников.

9.4. В Учреждении могут применяться поощрительные выплаты, не связанные с системой оплаты труда (далее - поощрительные выплаты), и материальная помощь. Виды поощрительных выплат, размеры и порядок их предоставления, а также порядок оказания материальной помощи и ее размеры определяются локальным нормативным актом Учреждения.

9.5. Выплаты стимулирующего характера могут исчисляться в процентном отношении к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы без учета выплат компенсационного характера и других выплат, а могут исчисляться в абсолютном виде.

9.6. Условия о выплатах стимулирующего характера, связанных с трудовой деятельностью работника Учреждения, являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

9.7. Работнику Учреждения, исполняющему должностные (трудовые) обязанности на условиях совместительства, выплаты стимулирующего характера устанавливаются на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Учреждения.

9.8. Молодым специалистам Учреждения, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных согласно приложению 7 к Постановлению № 1679 (далее - выплаты).

9.9. Указанные выплаты устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу молодого специалиста и рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку заработной платы.

9.10. Установление выплат возложено на тарификационную комиссию Учреждения.

9.11. Тарификационная комиссия устанавливает выплаты в порядке, предусмотренном коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 21.10.2016 № 317-р.

Размеры выплат

№	Наименование ежемесячных выплат	Категория работников (получателей ежемесячных выплат)	Размер ежемесячных выплат, руб.
1	Ежемесячные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники, за исключением руководителей, государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга, за исключением Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения "Городской информационно-расчетный центр", отвечающие требованиям, предусмотренным в статье 3.1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

10. Тарификация работников Учреждения и порядок ее проведения

10.1. Для установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также тарифных ставок (окладов) рабочих в Учреждении осуществляется тарификация работников Учреждения (далее - тарификация).

10.2. Тарификация проводится тарификационной комиссией Учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 3 к настоящему Положению.

10.3. Результаты работы тарификационной комиссии Учреждения отражаются в тарификационных списках, формы которых установлены приложением № 4 к настоящему Положению.

10.4. Сроки проведения тарификации определяются приказом Учреждения с учетом мнения профсоюза или по согласованию с ним (далее - Приказ). Приказ и тарификационные списки направляются в Комитет в течение пяти календарных дней после завершения тарификации.

10.5. Комитет в течение 10 календарных дней после поступления тарификационных списков Учреждения анализирует указанные списки, и в случае наличия замечаний направляет их в Учреждение на доработку. Учреждение в течение трех календарных дней осуществляет доработку указанных списков и повторно направляет их в Комитет.

11. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения социальной защиты

11.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год и плановый период на возмещение нормативных затрат на предоставление им государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11.2. При расчете средств по вакантным должностям Учреждение социальной защиты руководствуется следующими правилами:

11.2.1. Средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами,

исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,5, и базового оклада на коэффициент специфики;

11.2.2. Средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования (высшего образования) или среднего профессионального образования (среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена) в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.33, и базового оклада на коэффициент специфики;

11.2.3. Средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.28, и базового оклада на коэффициент специфики;

11.2.4. Средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

11.2.5. Коэффициент специфики работы по вакантным должностям (профессиям) учитывается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Законом о бюджете Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.

11.3. В фонде оплаты труда работников Учреждения учитываются, денежные средства на выплаты компенсационного характера в соответствии с Порядком и условиями выплат компенсационного характера в расчете на год. Расчет годовых средств производится:

- на оплату труда в ночное время - исходя из нормы среднемесячного фонда рабочего времени, количества ночных смен и численности работников, работающих в ночь, на соответствующий календарный год. При этом работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается за каждый час работы в размере 50% стоимости часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы;
- на оплату труда в нерабочие праздничные дни - исходя из среднемесячного фонда рабочего времени, количества нерабочих праздничных дней и численности работников, работающих в праздничные дни, на соответствующий календарный год;

Расчет среднемесячного фонда рабочего времени определяется ежегодно исходя из годового фонда рабочего времени на соответствующий календарный год, деленного на 12 месяцев, установленного в соответствии с порядком, утвержденным федеральным органом исполнительной власти. Среднемесячный фонд рабочего времени закрепляется в коллективном договоре и/или локальном нормативном акте.

11.4. В фонде оплаты труда работников Учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Порядком проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников.

11.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения не должна превышать 40 процентов в фонде оплаты труда Учреждения.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Учреждение является местом основной работы (далее - основное место работы).

12.2. Определение размеров заработной платы по основному месту работы и должности, занимаемой на условиях совместительства, осуществляется отдельно по основному месту работы и по совместительству.

12.3. Оплата труда работников, занимающих общепрофессиональные должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга, Постановлением № 1679 с учетом настоящего

Положения. Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в Учреждении, определяются в соответствии со Справочником и другими действующими нормативными правовыми актами.

12.4. К среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу относятся лица, занимающие должности, предусмотренные пунктами 1.4 и 2.3 Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н.

12.5. Денежные средства на выплаты надбавки за непрерывный стаж работы руководителям всех уровней Учреждения предусматриваются в ФНД.

12.6. Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга:

№	Наименование выплат	Категории работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

13. Оплата труда директора Учреждения

13.1. Руководителю Учреждения размер повышающих коэффициентов, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Комитета, а также настоящим Положением.

13.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в размерах:

№	Группа по оплате труда	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1	Группа 1	В кратности 8
2	Группа 2	В кратности 7
3	Группа 3	В кратности 6
4	Группа 4	В кратности 5

13.3. Руководителю Учреждения в случаях и порядке, определенных Комитетом, могут устанавливаться поощрительные выплаты, не связанные с системой оплаты труда работников Учреждения, а также материальная помощь.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством.

14.2. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению общего собрания работников Учреждения, утверждаются директором Учреждения.

14.3. Настоящее Положение вступает в силу 01.01.2018 и действует бессрочно. Действие настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы специалистов и служащих Учреждения

1. Общие положения

1.1. Порядок исчисления стажа работы специалистов и служащих Учреждения Санкт-Петербурга (далее - Порядок) разработан в целях реализации пункта 3-1.1 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Постановление № 1679).

1.2. Порядок применяется в отношении специалистов и служащих Учреждения, занимающих следующие должности:

1.2.1. Специалисты и служащие, занимающие должности, относящиеся к должностям общепрофессиональных специалистов и служащих;

1.2.2. Работники, занимающие должности педагогических работников (далее - педагогические работники);

1.2.3. Специалисты и служащие, занимающие должности, не предусмотренные пунктами 1.2.1-1.2.2 Порядка (далее - прочие специалисты и служащие).

При этом к прочим специалистам и служащим относятся работники Учреждения социальной защиты, занимающие должности, утвержденные соответствующими разделами Единого квалификационного справочника и профессиональными стандартами, в том числе должности:

- специалистов высшего профессионального и дополнительного образования - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н (далее - Минздравсоцразвитие РФ);
- специалистов культуры, искусства и кинематографии - приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;
- специалистов физической культуры и спорта - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 № 916н;
- специалист по реабилитационной работе в социальной сфере - профессиональный стандарт, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 681н (далее - Минтруд РФ);
- специалист по работе с семьей - профессиональный стандарт, утвержденный приказом Минтруда РФ от 18.11.2013 № 683н;
- специалист по противопожарной профилактике - профессиональный стандарт, утвержденный приказом Минтруда РФ от 28.10.2014 № 814н.

1.3. Порядок не распространяется на специалистов и служащих, занимающих должности, относящиеся к должностям медицинских работников (далее - медицинские работники). Медицинским работникам Учреждений при установлении коэффициента стажа учитывается медицинский стаж в учреждениях, организациях и в должностях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

1.4. При определении размера повышающего коэффициента стажа работы учету подлежит трудовой стаж работы, то есть продолжительность трудовой деятельности работника. Различают общий трудовой стаж, то есть суммарная продолжительность работы в качестве руководителя, специалиста, служащего и рабочего, а также трудовой стаж определенной работы, то есть продолжительность работы на определенных должностях. При этом в некоторых случаях в стаж определенной работы включается не только время работы на определенных должностях, но и другая деятельность (например, военная служба).

1.5. Основным документом для определения стажа работы во всех случаях является трудовая книжка.

1.5.1. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок. Справки подписываются руководителями соответствующих организаций и выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, тарифные списки, архивные записи и т.д.). Требования к оформлению документов (справок) установлены Правилами делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.06.2009 № 477. Указанные справки должны содержать следующую информацию:

- наименование организации;
- наименование должности или профессии, а также времени работы в этой должности или по профессии;
- дата выдачи справки;
- сведения, на основании которых выданы справки.

1.5.2. В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть установлены в нотариальном порядке, либо в судебном порядке. При этом свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

1.5.3. В исключительных случаях, когда не предоставляется возможным подтвердить стаж работы показаниями двух свидетелей, которые знали работника по совместной работе, могут приниматься показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. Порядок исчисления стажа работы общетраслевых специалистов и служащих, социальных работников, специалистов по социальной работе, прочих специалистов и служащих Учреждения

2.1. При определении величины коэффициента стажа специалистам по социальной работе, социальным работникам, специалистам и служащим, занимающим общетраслевые должности специалистов и служащих в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами, а также прочим специалистам и служащим, учитывается следующий стаж работы в качестве руководителя, специалиста, служащего и рабочего в:

- учреждениях, финансируемых в сметном порядке за счет государственного бюджета СССР;
- учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, в том числе:
 - учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации;
 - учреждениях, финансируемых за счет местных бюджетов;
 - учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов государственных внебюджетных фондов.

2.2. Во всех случаях, зачету подлежат также время военной службы, службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службе, органах фельдшерской службы, органах налоговой полиции, таможенных органах и органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ на должностях рядового, младшего, начальствующего состава.

3. Порядок определения стажа педагогической работы

3.1. В стаж педагогической работы зачитывается:

3.1.1. Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

3.1.2. Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования (образовательной организации высшего образования и профессиональной образовательной организации).

3.2. Учитывается педагогический стаж, предусмотренный в приложениях 1 и 2 к Рекомендациям об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, содержащихся в письме Министерства образования и науки Российской Федерации № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3.3. Стаж педагогической работы учитывается педагогическим работником Учреждения в календарном порядке.

Классификатор должностей (профессий) работников Учреждения

№	Категории работников Учреждения**	Наименование должности (профессии)
1	Руководители:	
1.1	Руководители первого уровня	Директор государственного учреждения социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - учреждение)
1.2	Руководители второго уровня, в том числе отдельные главные специалисты	Заместители директора учреждения Главный бухгалтер
1.3	Руководители третьего уровня, в том числе:	
1.3.3	Подуровень 3	Заведующий хозяйством
2	Специалисты:	Бухгалтер Воспитатель Врачи-специалисты Документовед Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Медицинская сестра Медицинская сестра диетическая Педагог дополнительного образования (педагог дополнительного образования детей и взрослых) Педагог-психолог (психолог в сфере образования) Социальный педагог Специалист в сфере закупок Специалист по кадрам (специалист по управлению персоналом) Специалист по охране труда Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед) Юрисконсульт
3	Служащие:	Младший воспитатель
4	Рабочие:	Водитель автомобиля Кладовщик Кухонный рабочий Машинист по стирке и ремонту спецодежды Мойщик посуды Повар Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений (рабочий КОРЗ) Слесарь-сантехник Сторож (вахтер) Уборщик производственных и служебных помещений Уборщик территории Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Профессиональные квалификационные группы руководителей, специалистов и служащих в Учреждении

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	нет
Второй квалификационный уровень	нет

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	нет
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;
Третий квалификационный уровень	нет
Четвертый квалификационный уровень	нет
Пятый квалификационный уровень	нет

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; электроник; специалист по кадрам; юрист-консульт
Второй квалификационный уровень	нет
Третий квалификационный уровень	нет
Четвертый квалификационный уровень	нет
Пятый квалификационный уровень	нет

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	нет
Второй квалификационный уровень	Главный бухгалтер
Третий квалификационный уровень	нет

2. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	нет

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	нет
Второй квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра
Четвертый квалификационный уровень	нет
Пятый квалификационный уровень	нет

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	нет
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты
Третий квалификационный уровень	нет
Четвертый квалификационный уровень	нет

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель
Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор
Третий квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;
Четвертый квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории; кухонный рабочий

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	водитель автомобиля;
Второй квалификационный уровень	нет
Третий квалификационный уровень	нет
Четвертый квалификационный уровень	нет

5. Профессиональные квалификационные группы установлены следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России).

N п/п	Наименование, N и дата нормативного правового акта	Наименование нормативного правового акта
1	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников
2	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии
3	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг
4	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования
5	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта
6	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
7	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

Порядок проведения тарификации работников Учреждения

1. Порядок проведения тарификации работников Учреждения (далее - Порядок) разработан в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в целях установления конкретных размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работникам Учреждения.
2. Для проведения работы по тарификации в Учреждении действует постоянная тарификационная комиссия (далее - Комиссия), образованная приказом Учреждения. В состав Комиссии включаются специалисты кадровой, бухгалтерской, юридической служб и представитель выборного профсоюзного органа Учреждения.
3. К полномочиям Комиссии относятся:
 - 3.1. Установление базового коэффициента (коэффициента уровня образования), повышающих коэффициентов к базовому окладу руководителя, специалиста и служащего Учреждения (далее - коэффициенты);
 - 3.2. Изменение коэффициентов по представлению кадровой службы.
 - 3.3. Осуществление тарификации работников Учреждения.
4. По решению директора Учреждения, принятого с учетом мнения профсоюза Учреждения, в компетенцию Комиссии могут быть включены дополнительно следующие функции:
 - установление размера надбавки за непрерывный стаж работы;
 - назначение ежемесячной выплаты молодым специалистам Учреждения.
5. Комиссия при выполнении своих полномочий, предусмотренных пунктами 3 и 4 Порядка, руководствуется соответствующими выпусками единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.
6. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января соответствующего календарного года, утверждается протоколом заседания Комиссии.
7. Тарификационный список заполняется по категориям персонала, по каждой должности руководителя, специалиста, служащего и каждой профессии рабочего в соответствующем структурном подразделении в последовательности согласно штатному расписанию Учреждения
8. Тарификация лиц, работающих по совместительству с оформлением трудового договора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, проводится отдельными строками по каждой должности, профессии.
9. Вакантная должность руководителя, специалиста, служащего, а также профессия рабочего отражается в тех подразделениях, где они имеются.

Тарификационный список работников Учреждения (по состоянию на 01.01. __ г.)

Тарификационный список работников Учреждения
(по состоянию на 01.01. __ г.)

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

1. Руководители, специалисты, служащие

Форма № 1

№	Фамилия, имя, отчество, полностью, специализация и должность	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Наименование учебного заведения с указанием даты и номера документа об образовании	Стаж работы (лет, месяцев, дней), подлежащий зачету при установлении должностного оклада	Квалификационная категория, № документа и дата	Наименование почетного звания, знака отличия в труде, № документа и дата	Научная степень кандидата (доктора) наук, № документа и дата	Базовый коэффициент (уровень образования)	Базовый оклад (руб.)	Повышающие коэффициенты к базовому окладу							Сумма коэффициентов	Итого месячный должностной оклад (руб.)	Объем выполняемой работы по данной должности (0,25; 0,50; 0,75; 1,0)	Должностной оклад в месяц с учетом объема выполняемой работы (руб.)	
										Коэффициент стажа работы	Коэффициент специфика работы	Коэффициент квалификации всего,	в т.ч			Коэффициент масштаба управления					Коэффициент уровня управления
													За квалификационную категорию	За ученую степень	За почетное звание или ведомственный знак						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13 = гр.14 + гр.15 + гр.16	14	15	16	17	18	19 = гр.11 + гр.12 + гр.13 + гр.17 + гр.18	20 = гр.10 + гр.10 + гр.19	21	22 = гр.21 + гр.20

Подписи членов тарификационной комиссии

2. Профессии рабочих

Форма № 2

№	Фамилия, имя, отчество рабочего	Наименование профессии в соответствии со штатным расписанием	Разряд оплаты труда в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда	Тарифный коэффициент	Тарифная ставка (оклад) в соответствии с разрядом, руб.	Наименование почетного звания, ведомственного знака отличия в труде, № документа и дата	Повышающие коэффициенты к базовой единице				Итого тарифная ставка (оклад) в месяц с учетом повышающих коэффициентов (руб.)	Объем выполняемой работы (0,25; 0,50; 0,75; 1,0)	Тарифная ставка (оклад) в месяц с учетом объема выполняемой работы (руб.)
							Коэффициент специфики работы		Коэффициент квалификации (за почетное звание или ведомственный знак отличия в труде)				
							В %	В руб.	В %	В руб.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 = гр.6 + гр.9 + гр.11	13	14 = гр.13 гр.12
	Всего:	-	-			-							
	в т.ч. вакантные ставки - итого												

Подписи членов тарификационной комиссии