

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 20 ноября 2014 г. N 276-р

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

В целях приведения организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга в соответствие с нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга в сфере оплаты труда:

1. Утвердить прилагаемые Методические [рекомендации](#) по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации).

2. Установить, что Методические [рекомендации](#) применяются в отношении работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - учреждения социальной защиты), за исключением работников Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения "Городской информационно-расчетный центр" (далее - Центр).

В отношении работников Центра действуют Методические рекомендации по организации оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения "Городской информационно-расчетный центр", утвержденные распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 29.12.2011 N 324-р.

3. Руководителям учреждений социальной защиты обеспечить применение Методических [рекомендаций](#) при разработке локальных нормативных актов, регулирующих оплату и стимулирование труда работников указанных учреждений (далее - локальные нормативные акты).

4. Структурным подразделениям Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Комитет) в пределах своей компетенции оказывать методическую и консультационную помощь при разработке или совершенствовании локальных нормативных актов.

5. Признать утратившими силу:

[распоряжение](#) Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 31.05.2012 N 98-р "Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга";

[распоряжение](#) Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 02.07.2012 N 152-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 31.05.2012 N 98-р";

[распоряжение](#) Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 18.02.2013 N 36-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 31.05.2012 N 98-р";

[распоряжение](#) Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16.12.2013 N 398-р "О внесении изменения в распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 31.05.2012 N 98-р".

6. Распоряжение вступает в силу через 10 дней после его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2014.

7. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета Буйневича Д.В.

Председатель Комитета
по социальной политике
Санкт-Петербурга
А.Н.Ржаненков

УТВЕРЖДЕНЫ
распоряжением Комитета
по социальной политике
Санкт-Петербурга
от 20.11.2014 N 276-р

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации) разработаны в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1679 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга" (далее - Постановление N 1679).

1.2. Методические рекомендации применяются для определения размера заработной платы (оплаты труда) работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - учреждения социальной защиты), а также при разработке проектов коллективного договора и(или) локального нормативного акта, регулирующего оплату труда работников указанных учреждений.

1.3. Для целей настоящих Методических рекомендаций используются следующие 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 уровня образования) - величина, отражающая уровень образования руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты (далее - базовый коэффициент);

базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад (оклад), ставка заработной платы <1> руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, исчисляемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

<1> Ставка заработной платы применяется в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к должностям педагогических работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

учреждение социальной защиты - государственное (казенное, бюджетное или автономное) учреждение социальной защиты, находящееся в ведении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга;

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

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 социальной защиты, 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, 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 социальной защиты - 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 социальной защиты;

работодатель - учреждение социальной защиты, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

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 социальной защиты;

фонд оплаты труда (ФОТ) - фонд денежных средств, сформированный учреждением социальной защиты для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждений социальной защиты, включающий:

фонд должностных окладов (ФДО) - часть фонда оплаты труда, направляемая на выплату должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, специалистов и служащих учреждения социальной защиты, а также на выплату тарифных ставок (окладов) рабочих указанного учреждения с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат (ФНД) - часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, в соответствии с системой оплаты труда, действующей в учреждении социальной защиты.

Иные понятия и термины, применяемые в Методических рекомендациях, используются в значениях, предусмотренных действующим законодательством.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений социальной защиты включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, [Законом](#) Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон Санкт-Петербурга), [Постановлением](#) N 1679, нормативными правовыми актами Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, а также Методическими рекомендациями.

1.4.1. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждений социальной защиты устанавливаются Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Комитет).

1.4.2. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждений социальной защиты, установленными Комитетом.

1.5. Оплата труда педагогических работников, медицинских работников, работников культуры, работников физической культуры и спорта, работающих в учреждениях социальной защиты, осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) N 1679 и настоящими Методическими рекомендациями.

1.6. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета, устанавливаются в размере, предусмотренном [приложением N 5](#) к Постановлению N 1679.

1.7. Методические рекомендации подготовлены с учетом Регионального соглашения между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2014-2016 годы (далее - Региональное соглашение) и Трехстороннего [Соглашения](#) Санкт-Петербурга на 2014-2016 годы (далее - Трехстороннее соглашение).

2. Принципы организации оплаты труда работников учреждений социальной защиты

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

2.1.1. Дифференциация заработной платы работников учреждения социальной защиты в зависимости от занимаемой должности.

2.1.2. Обеспечение зависимости размера оплаты труда от квалификации работников учреждений социальной защиты, условий их труда, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, а также масштаба и уровня управления учреждением социальной защиты.

2.1.3. Применение надбавок и доплат компенсационного характера.

2.1.4. Установление единого порядка отнесения учреждений социальной защиты к группам по оплате труда руководителей с учетом показателей, характеризующих особенности деятельности учреждений социальной защиты.

2.1.5. Формирование системы стимулов, направленных на повышение профессионально-квалификационного уровня работников учреждений социальной защиты, применение выплат стимулирующего характера.

2.1.6. Обеспечение единого порядка проведения аттестации и тарификации руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждений социальной защиты.

2.1.7. Установление единых правил повышения тарифной ставки (оклада) рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

2.1.8. Соответствие системы оплаты труда, действующей в учреждении социальной защиты, трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в том числе [Закону](#) Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (далее - Закон Санкт-Петербурга), [Постановлению](#) N 1679, иным нормативным правовым актам Санкт-Петербурга в сфере оплаты труда и методическим документам Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, в том числе настоящим Методическим рекомендациям.

2.1.9. 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.

2.1.10. Установление соответствующих доплат в случае, если минимальный размер заработной платы работника учреждения социальной защиты не соответствует минимальному размеру заработной платы, предусмотренному Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий календарный год.

2.2. Учреждение социальной защиты 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 социальной защиты

3.1. Под классификацией персонала учреждения социальной защиты (далее - классификация) понимается группировка работников указанного 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 социальной защиты соответствующей профессиональной деятельности, и др.

3.1.1. В соответствии с принципом разделения труда персонал учреждения социальной защиты распределяется на следующие категории: руководители, специалисты, служащие (технические исполнители) и рабочие.

При этом к категории "рабочие" относятся лица, принятые в учреждение социальной защиты на выполнение работ с достаточно высокой долей физической нагрузки, то есть работы, выполнение которых связано с преимущественно физическим трудом.

Примерный [классификатор](#) должностей (профессий) руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждений социальной защиты представлен в приложении N 1 к Методическим рекомендациям (далее - Примерный классификатор).

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).

Применение указанных документов характеризуется некоторыми особенностями.

В [ОКПДТР](#), утвержденном постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 и введенном в действие с 1 января 1996 года, не только унифицированы и систематизированы записи наименований профессий и должностей работников, но предусматривается распределение должностей работников по соответствующим категориям, а профессий рабочих - по тарифным разрядам.

Так, если должность, включенная в [ОКПДТР](#), закодирована цифрой "1", то такая должность относится к категории "руководитель", а работник, занимающий указанную должность, является руководителем. Аналогичный принцип действует и в отношении других кодов: цифра "2" предполагает, что должность относится к категории "специалист", а цифра "3" обозначает, что должность относится к категории "служащий". Соответственно этому работники являются специалистами и служащими.

Для профессий рабочих в [ОКПДТР](#) указан диапазон тарифных разрядов и номер выпуска [ЕТКС](#).

ЕТКС, утвержденный постановлением Государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам (далее - Госкомтруд СССР) и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (далее - ВЦСПС) от 31.01.1985 N 31-3/30, содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ.

В дальнейшем часть выпусков **ЕТКС**, принятых в бывшем СССР Госкомтрудом СССР совместно с ВЦСПС, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - Минтруд России, Минздравсоцразвития России), были пересмотрены <2>.

<2> Возможность применения до утверждения новых выпусков, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС, указывается в **постановлении** Минтруда России от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

По-прежнему действует **Квалификационный справочник** профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС <3> от 20.02.1984 N 58/3-102.

<3> ВЦСПС - Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов.

Порядок утверждения и применения ЕКС установлен **постановлением** Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" и **постановлением** Минтруда России от 09.02.2004 N 9 "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих". **ЕКС** содержит квалификационные характеристики по должностям руководителей, специалистов и служащих, сгруппированные по видам экономической деятельности.

При классификации работников учреждений социальной защиты, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих (руководителей, специалистов и других служащих), рекомендуется применять **Квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития от 21.08.1998 N 37 (далее - Справочник) <4>.

<4> В отношении должности "программист" действует профессиональный **стандарт**, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 N 679н.

3.1.3. Минздравсоцразвития России утвердило следующие разделы **ЕКС**:

по должностям работников учреждений органов по делам молодежи - **Приказ** Минздравсоцразвития России от 28.11.2008 N 678;

по должностям руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного образования - **Приказ** Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н;

по должностям руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения - **Приказ** Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н;

по должностям работников образования - **Приказ** Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - **Приказ** Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 N 251н;

по должностям физической культуры и спорта - **Приказ** Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 N 916н.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утверждены

профессиональные стандарты, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Перечень
профессиональных стандартов, применяемых в учреждениях
социальной защиты (социального обслуживания)
(по состоянию на 01.08.2014)

N п/п	Наименование профессионального стандарта <*>	Реквизиты нормативного правового акта	Дата вступления в силу
1	Специалист по социальной работе	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Приказ) от 22.10.2013 N 571н	вступил в силу
2	Социальный работник	Приказ от 18.11.2013 N 677н	с 01.01.2015
3	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере <*>	Приказ от 18.11.2013 N 681н	с 01.01.2015
4	Психолог в социальной сфере <*>	Приказ от 18.11.2013 N 682н	с 01.01.2015
5	Специалист по работе с семьей <*>	Приказ от 18.11.2013 N 683н	с 01.01.2015
6	Руководитель организации социального обслуживания	Приказ от 18.11.2013 N 678н	с 01.01.2015
7	Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)	Приказ от 18.10.2013 N 544н	с 01.01.2015
8	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	Приказ от 04.08.2014 N 528н	
9	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	Приказ от 04.08.2014 N 526н	

<*> В соответствии со [статьей 195.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности.

При этом квалификация работника предусматривает уровень знаний, умений, профессиональных

навыков и опыта работы работника.

<*> Новые для отрасли "социальная защита" ("социальное обслуживание") должности

3.2. В соответствии с содержанием трудовых функций персонал учреждений социальной защиты распределяется на следующие группы:

3.2.1. Основной персонал - работники учреждений социальной защиты, непосредственно предоставляющие услуги по социальному обслуживанию населения, а также их прямые руководители.

3.2.2. Административно-управленческий персонал - работники учреждений социальной защиты, занятые управлением (организацией) предоставления социальных услуг населению, а также выполняющие административные функции для обеспечения деятельности учреждения.

3.2.3. Вспомогательный персонал - работники учреждений социальной защиты, создающие условия для оказания социальных услуг, включая обслуживание зданий и оборудования.

3.3. В соответствии с [Законом](#) Санкт-Петербурга и [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, Комитетом утверждены:

3.3.1. Примерный перечень должностей (профессий), относящихся к основному персоналу государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - Примерный перечень N 1).

3.3.2. Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу государственных учреждений социальной защиты (далее - Примерный перечень N 2).

3.3.3. Примерный перечень профессий (специальностей), относящихся к вспомогательному персоналу (далее - Примерный перечень N 3).

Примерные перечни N 1 - N 3 предусмотрены в распоряжении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 08.04.2014 N 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 N 98-р).

Учреждение социальной защиты в соответствии с Распоряжением от 08.04.2014 N 98-р самостоятельно разрабатывает аналогичные перечни и утверждает их в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом.

3.4. Распределение должностей, профессий работников учреждения социальной защиты в зависимости от сферы экономической деятельности в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает выделение профессиональных квалификационных групп, которые утверждаются исключительно ФОИВ, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При этом под профессиональными квалификационными группами понимаются 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 государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга содержатся в [приложении N 1-1](#) к Методическим рекомендациям.

3.5. Учреждение социальной защиты на основании Примерного [классификатора](#), предусмотренного приложением N 1, а также Примерных перечней N 1 - N 3, утвержденных Распоряжением от 08.04.2014 N 98-р, разрабатывает и утверждает в порядке, установленном коллективным договором и/или локальным нормативным актом соответствующего учреждения социальной защиты:

3.5.1. Классификатор должностей (профессий) работников учреждения социальной защиты (далее - Классификатор);

3.5.2. Перечень должностей (профессий), относящихся к основному персоналу;

3.5.3. Перечень должностей (профессий), относящихся к административно-управленческому персоналу;

3.5.4. Перечень профессий (специальностей), относящихся к вспомогательному персоналу

(далее все вместе - Перечни).

В отдельных случаях с целью отражения специфики деятельности соответствующего учреждения социальной защиты в Классификаторе и Перечнях допускаются отступления от Примерного классификатора и Распоряжения от 08.04.2014 N 98-р, не влекущие существенных изменений.

3.6. Учреждение социальной защиты 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.

4. Базовый оклад

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

$$Bo = Be \times Ko [1],$$

где:

Bo - размер базового оклада, руб.;

Be - размер базовой единицы, руб.;

Ko - величина базового коэффициента (коэффициента уровня образования).

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

4.3. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) определяется в соответствии с достигнутым руководителем, специалистом, служащим учреждения социальной защиты установленным государством уровнем образования (образовательным цензом).

4.3.1. В соответствии с действующим до 1 сентября 2013 г. [Законом](#) Российской Федерации от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании" (далее - Закон Российской Федерации) выделялись следующие типы образовательных учреждений, имеющие значение для определения базового коэффициента руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты (таблица 2).

Таблица 2

Типизация образовательных учреждений по Закону
Российской Федерации

N п/п	Тип образовательного учреждения	Отдельные виды образовательного учреждения
1	Образовательные учреждения основного общего, среднего (полного) образования	основная общеобразовательная школа средняя общеобразовательная школа школы других наименований, иные общеобразовательные учреждения, предусматривающие в качестве документа об образовании аттестат об основном общем, среднем (полном) общем образовании 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. Согласно [статье 23](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", вступившего в силу с 1 сентября 2013 г. (далее - Федеральный закон), в Российской Федерации устанавливаются следующие типы образовательных организаций <5>:

<5> В [пункте 4.3.2](#) настоящих Методических рекомендаций перечислены лишь типы образовательных организаций, имеющие значение для установления величины коэффициента уровня образования.

- общеобразовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и(или) среднего общего образования;

- профессиональная образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- образовательные организации высшего образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность.

При этом Федеральный [закон](#) изменил систему образовательных цензов высшего профессионального образования.

Согласно Федеральному [закону](#) к высшему профессиональному образованию относятся:
бакалавриат;

специалитет, магистратура;

подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура - стажировка, ординатура);

- организации дополнительного профессионального образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

4.4. Уровень образования (образовательный ценз) руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты подтверждается соответствующим документом об образовании. Перечень документов об образовании в соответствии с [Законом](#) Российской Федерации и Федеральным [законом](#) содержится в [таблице 3](#) Методических рекомендаций.

Таблица 3

Перечень документов об образовании по Закону Российской Федерации и Федеральному закону

N	Образовательный ценз по Закону Российской Федерации	Уровень образования по Федеральному закону	Документы об образовании (документы об образовании и(или) квалификации) <*>		Величина базового коэффициента в соответствии с Законом Санкт-Петербурга
			по Закону Российской Федерации	по Федеральному закону	
1	2	3	4	5	6
1. Общее образование					
1.1	Основное общее образование	Основное общее образование	Аттестат об основном общем образовании	Аттестат об основном общем образовании	1,0
1.2	Среднее (полное) общее образование	Среднее общее образование	Аттестат о среднем (полном) общем образовании	Аттестат о среднем общем образовании	1,04
2. Профессиональное образование					
2.1	Начальное профессиональное образование	-	Диплом государственного образца о начальном профессиональном образовании, свидетельство о квалификации	-	1,08
2.2	Среднее	Среднее	Диплом	Диплом о	1,20

	профессиональное образование	профессиональное образование	государственного образца о среднем профессиональном образовании	среднем профессиональном образовании	
2.2-1	Неполное высшее образование	-	Диплом о неполном высшем образовании	-	1,20
2.3	Высшее профессиональное образование - бакалавриат	Высшее образование - бакалавриат	Документ государственного образца (диплом с присуждением степени бакалавра)	Документ о высшем образовании и квалификации (диплом бакалавра)	1,4
2.3-1	Высшее профессиональное образование - подготовка специалиста или магистратура	Высшее образование - специалитет или магистратура	Документ государственного образца (диплом с присуждением степени магистра)	Документ о высшем образовании и квалификации (диплом магистра)	1,5
2.3-2	Послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре)	Высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации по программам	Документ государственного образца (диплом с присуждением квалификации специалиста)	Документ о высшем образовании и квалификации (диплом специалиста)	
			не предусматривается	Документ об образовании и о квалификации (диплом об окончании аспирантуры)	не предусматривается

		подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)		Документ об образовании и о квалификации (диплом об окончании адъюнктуры)	
2.3-3	Послевузовское профессиональное образование в ординатуре	Высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации в ординатуре	Диплом государственного образца о профессиональной переподготовке	Документ об образовании и квалификации (диплом об окончании ординатуры)	не предусматривается
<p><*> Формы (образцы) документов, подтверждающих соответствующий образовательный ценз (уровень образования), утверждаются ФОИВ.</p> <p>Перечень нормативных правовых актов ФОИВ, утверждающих формы (образцы) документов об образовании в соответствии с Законом Российской Федерации и Федеральным законом, содержится в приложении N 2 к Методическим рекомендациям</p>					

4.5. Величина базового коэффициента определяется по следующим правилам:

4.5.1. Руководителям, специалистам и служащим учреждения социальной защиты, имеющим высшее профессиональное образование, подтвержденное соответствующим документом об образовании установленного образца, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим высшее образование.

Лицам, прошедшим подготовку кадров высшей квалификации по программам подготовки в аспирантуре (адъюнктуре, ординатуре) и имеющим соответствующий документ об образовании и квалификации об окончании аспирантуры (адъюнктуры, ординатуры) до внесения изменений в Закон Санкт-Петербурга, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим высшее образование (магистр).

4.5.2. Руководителям, специалистам и служащим учреждения социальной защиты, имеющим диплом о неполном высшем образовании в соответствии с образцом (формой), установленным постановлением Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 30.11.1994 N 9 "Об утверждении образцов государственных документов о высшем профессиональном образовании", базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим неполное высшее образование в соответствии со строкой "Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование" приложения N 1 к Закону Санкт-Петербурга.

4.5.3. Руководителям, специалистам и служащим учреждения социальной защиты, имеющим среднее профессиональное (среднее специальное) образование, базовый коэффициент устанавливается в соответствии со строкой "Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование" Приложения N 1 к Закону Санкт-Петербурга.

4.5.4. Руководителям, специалистам и служащим учреждения социальной защиты, имеющим начальное профессиональное образование, вплоть до внесения изменений в Закон Санкт-Петербурга, но не позднее чем до 1 января 2016 года, базовый коэффициент устанавливается в соответствии со строкой "Начальное профессиональное образование" Приложения N 1 к Закону Санкт-Петербурга.

4.5.5. Служащим учреждения социальной защиты, имеющим среднее (полное) общее образование (среднее общее образование), базовый коэффициент устанавливается в соответствии со строкой "Среднее (полное) общее образование" Приложения N 1 к Закону Санкт-Петербурга.

4.5.6. Служащим учреждения социальной защиты, имеющим основное общее образование, базовый коэффициент устанавливается в соответствии со строкой "Основное общее образование" Приложения N 1 к Закону Санкт-Петербурга.

4.6. Величина базового коэффициента определяется согласно уровню образования руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты, подтвержденному соответствующими документами об образовании (документами об образовании и/или квалификации), выданными указанным работникам в установленном порядке, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга.

4.7. Право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее профессиональное медицинское образование или фармацевтическое образование в Российской Федерации путем освоения соответствующих профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования.

4.7.1. При определении величины базового коэффициента медицинским работникам учреждения социальной защиты к зачету принимаются документы об образовании (документы об образовании и/или квалификации), выданные указанным работникам высшими профессиональными, средними профессиональными, начальными профессиональными образовательными медицинскими (фармацевтическими) учреждениями.

Документы об образовании (документы об образовании и/или квалификации), выданные другими образовательными учреждениями (организациями, осуществляющими образовательную деятельность), не влекут повышение размера базового коэффициента, установленного медицинскому работнику учреждения социальной защиты.

4.7.2. Прием на соответствующую должность руководителя, специалиста, служащего в учреждение социальной защиты осуществляется в соответствии с требованиями к квалификации, установленными нормативными правовыми актами ФОИВ (далее - квалификационные требования).

4.7.3. В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, то устанавливается базовый коэффициент, соответствующий документам об образовании и/или квалификации.

4.7.4. Если уровень образования руководителя, специалиста, служащего выше либо ниже уровня образования, предусмотренного квалификационными требованиями, установленными нормативными правовыми актами ФОИВ, то работник должен быть переведен на должность, соответствующую квалификационным требованиям.

Допуск к осуществлению медицинской или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или фармацевтического персонала лиц учреждений социальной защиты, не завершивших освоение основных образовательных программ высшего медицинского (фармацевтического) образования, либо лиц с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием осуществляется в порядке, установленном [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития от 19.03.2012 N 239н "Об утверждении Положения 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".

4.7.5. В тех случаях когда профиль образования, полученного руководителем, специалистом и служащим в период его работы в учреждении социальной защиты, не соответствует квалификационным требованиям, повышение величины базового коэффициента не осуществляется.

4.8. Ответственность за соблюдение квалификационных требований несет руководитель учреждения, а также должностное лицо, к компетенции которого относятся вопросы подбора и расстановки кадров.

4.9. Руководители, специалисты и служащие учреждения социальной защиты при получении образования соответствующего уровня имеют право на изменение должностного оклада со дня принятия решения Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца о соответствующем уровне образования и(или) квалификации.

Руководители, специалисты и служащие учреждения социальной защиты при восстановлении документов об образовании имеют право на изменение должностного оклада с даты представления работником документа государственного образца о соответствующем уровне образования и(или) квалификации в кадровую службу учреждения социальной защиты.

4.10. Величина базового коэффициента, предусмотренная [приложением N 1](#) к Закону Санкт-Петербурга, представлена в [таблице 2](#) к Методическим рекомендациям.

5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу и порядок их определения

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

стажа работы - коэффициент стажа работы ($K_{ст}$);

условий труда, типов и видов учреждений социальной защиты - коэффициент специфики работы ($K_{спец}$);

квалификации работника - коэффициент квалификации ($K_{кв}$);

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 ($K_{\text{упр}}$).

5.2. При определении величины коэффициента стажа работы (далее - коэффициент стажа) учитываются следующие различные виды стажа в зависимости от должности, занимаемой работником учреждения социальной защиты:

педагогическим работникам - стаж педагогической работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли "Образование", а также время работы (службы) в органах управления образованием и органах управления социальной защитой населения (социального обеспечения);

медицинским работникам - стаж медицинской работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли "Здравоохранение", а также время работы (службы) в органах управления здравоохранением и органах управления социальной защитой населения (социального обеспечения);

специалистам по социальной работе, социальным работникам, а также специалистам и служащим, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих в соответствии со Справочником - стаж работы в следующих учреждениях (организациях):

учреждениях, финансируемых в сметном порядке за счет средств государственного бюджета СССР;

учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, в том числе:

учреждениях, финансируемых за счет средств субъекта Российской Федерации;

учреждениях, финансируемых за счет средств местных бюджетов;

учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов государственных внебюджетных фондов;

государственных (муниципальных) учреждениях (казенных, бюджетных, автономных) в соответствии с Федеральным [законом](#) от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений".

Зачету подлежит также работа на выборных должностях в указанных организациях, военная и приравненная к ней служба, то есть служба в Вооруженных силах, иных войсках и военных формированиях СССР и Российской Федерации.

Примерный укрупненный [перечень](#) учреждений, финансируемых в сметном порядке из государственного бюджета СССР до 1991 года, приведен в приложении N 3 к Методическим рекомендациям.

5.2.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, а также в случае ее утраты может быть установлен на основании надлежащим образом оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (далее - Справка).

Справка должна содержать следующие данные:

полное наименование организации в соответствии с ее Уставом или Положением;

наименование должности, которую занимал работник согласно штатному расписанию соответствующей организации;

период работы в должности;

сведения о документах, на основании которых выдана Справка (приказы, штатные расписания, тарификационные списки, архивные описи, учетные карточки членов профсоюзов (КПСС, ВЛКСМ и др.);

дата выдачи справки.

Стаж работы может быть подтвержден и на основании показаний двух и более свидетелей, знающих работника по совместной работе в учреждении. При этом показания свидетелей, подтверждающих стаж совместной работы, должны быть удостоверены в нотариальном порядке.

В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление

такой записи производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку.

Если организация, которая внесла неправильную или неточную запись, реорганизована, то исправления осуществляются ее правопреемником, а в случае ликвидации - работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа.

Все исправления в трудовой книжке производятся в порядке, предусмотренном [Правилами](#) ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, [Инструкцией](#) по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 года N 69.

5.2.2. Величина коэффициента стажа приводится в таблице 4.

Таблица 4

Величина коэффициента стажа

Стажевые группы	Величина коэффициента стажа для специалистов и служащих ($K_{ст}$)	
	Специалисты	Служащие
20 и более лет	0,50	0,50
от 10 до 20 лет	0,40	0,40
от 5 до 10 лет	0,35	0,35
от 2 до 5 лет	0,25	0,25
от 0 до 2 лет	0,00-0,15	0,00-0,15

5.2.3. Коэффициент стажа учитывается при установлении должностного оклада работникам учреждения социальной защиты, занимающим должности, относящиеся к должностям специалистов и служащих.

Руководителям всех уровней, иным работникам, занимающим должности, приравненные к должности руководителя, а также рабочим учреждений социальной защиты коэффициент стажа при определении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) не применяется.

5.2.4. Коэффициент стажа в стажевой группе от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,15 специалистам и служащим учреждения социальной защиты, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

приступили впервые к работе по специальности в учреждениях социальной защиты не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;

состоят в трудовых отношениях с учреждением социальной защиты.

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

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

$$AK_{ст} = B_0 \times K_{ст} [2],$$

где:

$AK_{ст}$ - абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего в соответствии с коэффициентом стажа, руб.;

B_o - базовый оклад специалиста или служащего, руб.;

$K_{ст}$ - величина коэффициента стажа.

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: величина коэффициента стажа предусмотрена таблицей 4 Методических рекомендаций, а не таблицей 6.

5.2.6. Изменение должностного оклада специалиста и служащего учреждения социальной защиты в связи с изменением стажа работы осуществляется с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу, предусмотренную [таблицей 6](#) Методических рекомендаций, на основании приказа учреждения социальной защиты.

В случае перевода в установленном порядке работника 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 профессии (должности), на которую он переведен в соответствии с приказом учреждения социальной защиты.

В случае перевода в установленном порядке работника с должности, 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 социальной защиты.

5.3. Коэффициент специфики работы (далее - коэффициент специфики) определяется в зависимости от отнесения учреждения социальной защиты к соответствующему типу согласно [Приложению N 3](#) к Постановлению N 1679.

Величина коэффициента специфики приводится в таблице 5.

Таблица 5

Величина коэффициента специфики работы <*>

Коэффициент специфики работы	Тип учреждения социальной защиты	Величина коэффициента специфики ($K_{\text{спец}}$)	
		Руководители, специалисты, служащие	Рабочие
	Тип 1	0,20-0,80	0,20-0,80
	Тип 2	0,17-0,75	0,17-0,75
	Тип 3	0,15-0,70	0,15-0,70
	Тип 4	0,10-0,40	0,10-0,40
	Тип 5	0,05-0,35	0,05-0,35

<*> Величина коэффициента специфики устанавливается [приложениями N 1 и N 4](#) к Постановлению N 1679

5.3.1. Коэффициент специфики применяется в отношении руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения социальной защиты 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, проведенной в установленном порядке <6>.

<6> В настоящее время действует [распоряжение](#) Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 18.11.2013 N 355-р "Об утверждении Порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга" (далее - Порядок).

Вместе с тем согласно [пункту 26](#) приложения к Трехстороннему соглашению, а также пункту 5.9 Регионального соглашения признано, что профессиональная деятельность работников по предоставлению социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также психическим больным, признается работой в особо опасных (особо тяжелых) условиях труда независимо от результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

В этом случае в соответствии с [таблицей 5](#) Порядка работа во вредных условиях труда предусматривает установление коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики в размере 24 процентов.

Величина коэффициента специфики, установленная учреждением социальной защиты, не может превышать размеры указанного коэффициента, предусмотренные [Постановлением](#) N 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:

КонсультантПлюс: примечание.

Формула дана в соответствии с официальным текстом документа.

$$K_{\text{спец}} = B_o \times K_{\text{спец}} [3],$$

где:

$AK_{\text{спец}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней, специалиста и служащего учреждения социальной защиты, руб.;

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

5.4. Коэффициент квалификации согласно [Закону](#) Санкт-Петербурга 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, имеющим квалификационную категорию, занимающим должности, которые

относятся:

к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников;

к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;

к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования;

к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта;

к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

другим профессиональным квалификационным группам должностей, если эти должности предусмотрены штатным расписанием учреждения социальной защиты.

Квалификационная категория устанавливается руководителям и специалистам соответствующей аттестационной комиссией по присвоению (подтверждению, повышению) квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам учреждения социальной защиты при работе по должности, которая соответствует присвоенной квалификационной категории.

Врачам - руководителям структурных подразделений (отделений) учреждения социальной защиты коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случае, если указанная категория присвоена в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами ФОИВ, регулирующими процедуры получения квалификационной категории медицинских и фармацевтических работников.

5.4.2. Коэффициент квалификации за ученую степень руководителям и специалистам устанавливается на основе 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.

Примерная **классификация** ученых степеней (доктор, кандидат наук), подлежащих зачету при установлении коэффициента квалификации, приведена в приложении N 4 к настоящим Методическим рекомендациям.

5.4.3. 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 социальной защиты почетного звания Российской Федерации, СССР, или почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения социальной защиты или выполняемой работе.

5.4.4. Работникам учреждения социальной защиты, имеющим два или более почетных званий Российской Федерации, СССР, два и более почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР, два и более ведомственных знаков 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.

При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде рекомендуется руководствоваться **Общероссийским классификатором** информации о населении ОК 018-95, утвержденным постановлением Госстандарта РФ от 31.07.1995 N 412.

5.4.5. Величина коэффициента квалификации приведена в таблице 6.

Таблица 6

Величина коэффициента квалификации

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации ($K_{кв}$)		
	руководители	специалисты	служащие
Квалификационные категории:			
высшая категория	0,30	0,30	-
ведущая категория	0,25	0,25	-
первая категория	0,20	0,20	-
вторая категория	0,10	0,10	-
Ученая степень:			
кандидат наук	0,35	0,35	-
доктор наук	0,40	0,40	-
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

5.4.6. 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.

5.4.7. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей, специалистов и служащих учреждения социальной защиты в соответствии с коэффициентом квалификации исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{кв}i} = B_0 \times K_{\text{кв}i} [4],$$

где:

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

i - основание для применения коэффициента квалификации;

$K_{\text{кв}i}$ - размер коэффициента квалификации.

При этом коэффициент квалификации определяется по формуле:

$$K_{\text{кв}i} = K_{\text{кв}i1} + K_{\text{кв}i2} + K_{\text{кв}i3} [5],$$

где:

$K_{кв1}$ - коэффициент квалификации за квалификационную категорию;

$K_{кв2}$ - коэффициент квалификации за ученую степень;

$K_{кв3}$ - коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР (или за почетное спортивное звание Российской Федерации) или за ведомственный знак отличия в труде.

5.4.8. 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.

5.5. Коэффициент масштаба управления представляет собой объемный показатель деятельности учреждения социальной защиты и характеризует масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней учреждения социальной защиты.

Коэффициент масштаба управления предусматривает отнесение учреждения социальной защиты к группам по оплате труда руководителей (далее - группы по оплате труда).

Согласно [Постановлению](#) N 1679 порядок отнесения учреждений социальной защиты к группам по оплате труда устанавливается Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Порядок) <7>.

<7> [Порядок](#) утвержден распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 30.06.2014 N 167-р "Об утверждении Порядка отнесения государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга к группам по оплате труда руководителей".

Величина коэффициента масштаба управления приведена в таблице 7.

Таблица 7

Величина коэффициента масштаба управления

Группы по оплате труда	Величина коэффициента масштаба ($K_{масшт}$)
Группа 1	0,10-0,60
Группа 2	0,10-0,50
Группа 3	0,10-0,40
Группа 4	0,10-0,30

5.5.1. Максимальная величина коэффициента масштаба управления, предусмотренная [Постановлением](#) N 1679 соответствующей группе по оплате труда, устанавливается только руководителю учреждения социальной защиты.

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

Так, например, если директору установлен коэффициент масштаба управления в размере 0,60, то заместителю директора, главному бухгалтеру указанный коэффициент устанавливается в размере 0,55.

5.5.3. Заведующим структурных подразделений (отделений) учреждения социальной защиты, к функциям которых относится непосредственное обслуживание граждан, обратившихся в указанное учреждение, коэффициент масштаба управления устанавливается приказом учреждения социальной защиты в зависимости от группы по оплате труда, к которой относится учреждение социальной защиты.

Величина коэффициента масштаба управления, устанавливаемая заведующим структурными подразделениями (отделениями), к функциям которых относится непосредственное обслуживание граждан, приведена в таблице 7-1.

Таблица 7-1

Величина коэффициента масштаба управления, устанавливаемая заведующим структурными подразделениями (отделениями), к функциям которых относится непосредственное обслуживание граждан

Группы по оплате труда	Величина коэффициента масштаба ($K_{\text{масшт}}$)
Группа 1	0,35
Группа 2	0,30
Группа 3	0,25
Группа 4	0,20

Примерный [перечень](#) структурных подразделений учреждений социальной защиты, непосредственно участвующих в предоставлении социальных услуг, содержится в приложении N 5 к Методическим рекомендациям.

5.5.4. Руководителям структурных подразделений (отделений) учреждения социальной защиты, не участвующих в предоставлении социальных услуг гражданам (далее - другие структурные подразделения), величина коэффициента масштаба управления определяется в пределах диапазона значений коэффициента масштаба управления, предусмотренного [Постановлением](#) N 1679 для соответствующей группы по оплате труда, но не более величины указанного коэффициента, установленного в [таблице 7-1](#) Методических рекомендаций.

При этом целесообразно руководителям других структурных подразделений устанавливать величину коэффициента масштаба управления на 0,07 ниже, чем величина аналогичного коэффициента, установленного заведующему структурным подразделением, к функциям которого относится непосредственное обслуживание граждан.

5.5.5. Величина коэффициента масштаба управления устанавливается приказом учреждения социальной защиты, изданным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения социальной защиты (далее - профсоюз) или по согласованию с ним в пределах диапазона величины указанного коэффициента, предусмотренной [Постановлением](#) N 1679 для соответствующей группы.

5.5.6. 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 социальной защиты.

5.5.7. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней учреждения социальной защиты в соответствии с коэффициентом масштаба управления исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{масшт}} = B_0 \times K_{\text{масшт}} [6],$$

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 социальной защиты.

Определяющим фактором при установлении величины (размера) указанного коэффициента является место должности, которую занимает работник, являющийся руководителем соответствующего уровня, в иерархии должностей руководителей учреждения социальной защиты.

Уровни должностей руководителей в системе управления учреждением социальной защиты представлены в [приложении N 1](#) к Методическим рекомендациям.

Величина коэффициента уровня управления приведена в таблице 8.

Таблица 8

Величина коэффициента уровня управления

Уровни управления	Величина коэффициента уровня управления ($K_{\text{упр}}$)
Уровень 1	0,80
Уровень 2	0,70
Уровень 3:	
Подуровень 1	0,40
Подуровень 2	0,30
Подуровень 3	0,20

5.6.1. Согласно [пункту 2.5](#) приложения N 1 к Постановлению N 1679 должности руководителей структурных подразделений учреждения социальной защиты (далее - руководители структурных подразделений), относящиеся к третьему уровню, разделяются на три подуровня.

Перечень руководителей третьего уровня с выделением соответствующих подуровней представлен в [пунктах 1.3.1 - 1.3.3](#) приложения N 1 к Методическим рекомендациям.

5.6.2. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей учреждения

социальной защиты с учетом данного коэффициента исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{упр}} = B_o \times K_{\text{упр}} [7],$$

где:

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

$K_{\text{упр}}$ - величина коэффициента уровня управления.

5.6.3. В случае перевода в установленном порядке руководителя любого уровня учреждения социальной защиты 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 социальной защиты.

5.7. Спорные вопросы, связанные с порядком применения повышающих коэффициентов, а также установлением их величины, решаются тарификационной комиссией учреждения социальной защиты, созданной в установленном порядке.

Решение тарификационной комиссии оформляется протоколом заседания тарификационной комиссии.

В случае несогласия работника учреждения социальной защиты с решением тарификационной комиссии он вправе обратиться в соответствующий исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга.

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

6.1. Размер должностного оклада определяется по схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений социальной защиты населения в соответствии с [Постановлением N 1679](#) (далее - Схема).

6.2. Схема представлена в таблице 9.

Таблица 9

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих <*>

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категории работников		
			руководители	специалисты	служащие

1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование (магистр)	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование (дипломированный специалист)			
		Высшее профессиональное образование (бакалавр)	1,40	1,40	1,40
		Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,0	Базовая единица	
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы ($K_{ст}$)	Стаж более 20 лет	-	0,50	0,50
		Стаж от 10 до 20 лет	-	0,40	0,40
		Стаж от 5 до 10 лет	-	0,35	0,35

		Стаж от 2 до 5 лет	-	0,25	0,25
		Стаж от 0 до 2 лет	-	0,00-0,15	0,00-0,15
2.2	Коэффициент специфики работы ($K_{\text{спец}}$)	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 работника ($K_{\text{кв}}$)	Квалификационные категории:			-
		Высшая категория	0,30	0,30	-
		Ведущая категория	0,25	0,25	-
		Первая категория	0,20	0,20	-
		Вторая категория	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 ($K_{\text{масшт}}$)	Группа 1	0,10-0,60	-	-
		Группа 2	0,10-0,50	-	-
		Группа 3	0,10-0,40	-	-
		Группа 4	0,10-0,30		
2.5	Коэффициент уровня управления ($K_{\text{упр}}$)	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	-	-
<*> Схема утверждена постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1679					

6.3. Размер должностного оклада руководителей всех уровней учреждения социальной защиты ($ДО_{\text{рук}}$) исчисляется по формуле:

$$ДО_{\text{рук}} = Б_0 + Б_0 \times K_{\text{спец}} + Б_0 \times K_{\text{кв}} + Б_0 \times K_{\text{масшт}} + Б_0 \times K_{\text{упр}} [8],$$

где:

$ДО_{\text{рук}}$ - размер должностного оклада руководителей всех уровней учреждения социальной защиты, руб.

6.4. Размер должностного оклада специалиста учреждения социальной защиты ($ДО_{сп}$) исчисляется по формуле:

$$ДО_{сп} = Б_о + Б_о \times K_{ст} + Б_о \times K_{спец} + Б_о \times K_{кв} [9],$$

где:

$ДО_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста учреждения социальной защиты, руб.

6.5. Размер должностного оклада служащего учреждения социальной защиты ($ДО_{сл}$) исчисляется по формуле:

$$ДО_{сл} = Б_о + Б_о \times K_{ст} + Б_о \times K_{спец} + Б_о \times K_{кв} [10],$$

где:

$ДО_{сл}$ - размер должностного оклада служащего учреждения социальной защиты, руб.

6.6. Обозначение показателей, применяемых при расчетах должностных окладов, ставок заработной платы руководителей, специалистов и служащих учреждения социальной защиты, представлено в таблице 10.

Таблица 10

Обозначение показателей, применяемых для расчета
должностных окладов, ставок заработной платы руководителей,
специалистов и служащих

№ п/п	Обозначение применяемых показателей	Значение показателей
1	$Б_о$	Базовый оклад, руб.
2	$K_{ст}$	Коэффициент стажа

3	$K_{\text{спец}}$	Коэффициент специфики работы
4	$K_{\text{кв}}$	Коэффициент квалификации
5	$K_{\text{масшт}}$	Коэффициент масштаба управления
6	$K_{\text{упр}}$	Коэффициент уровня управления
7	$DO_{\text{рук}}, DO_{\text{сп}}$	Должностной оклад руководителя, специалиста, служащего учреждения социальной защиты

6.7. Изменение размера должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения социальной защиты (далее - изменение должностного оклада) в связи с изменением базового коэффициента или повышающего коэффициента (повышающих коэффициентов) осуществляется на основании решения тарификационной комиссии, принятого и оформленного в установленном порядке.

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

6.7.2. В случаях если не по вине работника учреждения социальной защиты изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

7. Оплата труда рабочих

7.1. Оплата труда рабочих учреждений социальной защиты осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, установленной [Законом](#) Санкт-Петербурга (далее - тарифная сетка). Тарифная сетка представлена в таблице 11.

Таблица 11

Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

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

7.2.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений социальной защиты, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с [Законом](#) Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих учреждений социальной защиты согласно [приложению N 4](#) к Постановлению N 1679.

При наличии у рабочего учреждения социальной защиты почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из двух оснований по выбору рабочего учреждения социальной защиты.

Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих учреждений социальной защиты, предусмотренные указанным [приложением](#) к Постановлению N 1679, содержатся в [таблице 12](#) Методических рекомендаций.

Таблица 12

Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов)
рабочих учреждений социальной защиты

N 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 социальной защиты почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения социальной защиты или выполняемой работе.

7.2.3. Конкретный размер повышения тарифной ставки (оклада) рабочего учреждения социальной защиты в соответствии с коэффициентом специфики определяется с учетом вредных и/или опасных условий труда на рабочем месте, выявленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

Коэффициент условий труда определяется на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

В отношении рабочих, предоставляющих социально-медицинские услуги, применяется пункт 26 Трехстороннего соглашения, а также пункт 5.9 Регионального соглашения (если учреждение находится в ведении Комитета).

Рекомендуемые размеры коэффициента условий труда предусматриваются таблицей 5 Порядка.

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 N 2 к Постановлению N 1679.

На основании приложения N 2 к Постановлению N 1679 в учреждении социальной защиты 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 социальной защиты, изданным с учетом мнения профсоюза либо по согласованию с ним.

7.4. Изменение тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения социальной защиты населения осуществляется при наступлении следующих событий:

повышения тарифного разряда в установленном порядке;

перевода рабочего учреждения социальной защиты на другое рабочее место;

присвоение соответствующего почетного звания Российской Федерации или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения социальной защиты или выполняемой работе;

других случаях, влекущих за собой повышение тарифной ставки (оклада).

При повышении тарифной ставки (оклада) рабочего учреждения социальной защиты применяются правила, предусмотренные настоящими Методическими рекомендациями 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 N 134-р (далее - Порядок и условия выплат компенсационного характера).

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

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

8.4. Педагогическим работникам, занятым в учреждениях социальной защиты, осуществляющим образовательную деятельность, устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей на книгоиздательскую продукцию.

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

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа учреждения социальной защиты и включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение).

8.7. 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. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений социальной защиты установлены распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 11.12.2013 N 389-р "Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников" (далее - Распоряжение N 389-р).

Выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам, служащим и рабочим учреждения социальной защиты осуществляются с учетом показателей и критериев эффективности труда работников, утвержденных Распоряжением N 389-р.

9.2. В учреждении социального обслуживания населения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей и работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

9.2.1. Выплаты за высокое качество предоставляемых социальных и/или образовательных услуг или выполняемых работ и высокие результаты работы;

9.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы (премии);

9.2.3. Надбавка за непрерывный стаж, устанавливаемая руководителям всех уровней учреждения социальной защиты, исчисляется в соответствии с [приложением N 6](#) к Методическим рекомендациям.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктом 9.2.1](#), устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктом 9.2.2](#), устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей и работников учреждений, установленными п. 6 приложения N 4 к Распоряжению N 389-р.

9.4. В учреждении социального обслуживания населения могут устанавливаться единовременные денежные выплаты.

10. Тарификация работников учреждения социальной защиты 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 учреждениях социальной защиты осуществляется тарификация работников учреждения социальной защиты (далее - тарификация).

10.2. Тарификация проводится тарификационной комиссией учреждения социальной защиты в порядке, предусмотренном [приложением N 7](#) к Методическим рекомендациям.

10.3. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения социальной защиты отражаются в тарификационных [списках](#), формы которых установлены [приложением N 8](#) к Методическим рекомендациям.

10.4. Сроки проведения тарификации определяются приказом учреждения социальной защиты с учетом мнения профсоюза или по согласованию с ним (далее - Приказ).

Приказ направляется в исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение социальной защиты (далее - ИОГВ).

10.5. Тарификационные списки учреждения социальной защиты в течение 3 календарных дней после завершения тарификации предоставляются в соответствующий ИОГВ.

10.6. ИОГВ в течение 10 календарных дней после поступления тарификационных списков соответствующего учреждения социальной защиты анализирует указанные списки и в случае наличия замечаний направляет их в учреждение социальной защиты на доработку. Учреждение социальной защиты в течение трех календарных дней осуществляет доработку указанных списков и повторно направляет их в соответствующий ИОГВ.

11. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения социальной защиты

11.1. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений социальной защиты формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год и плановый период.

Размер фонда надбавок и доплат казенных учреждений социальной защиты определяются исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится указанное учреждение.

Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений социальной защиты (автономных учреждений социальной защиты) формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год и плановый период на возмещение нормативных затрат на предоставление ими 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:

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;

средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,2, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,2, и базового оклада на коэффициент специфики;

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

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

11.3. При формировании ФНД в составе указанного фонда предусматриваются денежные средства на выплаты компенсационного характера в соответствии с [Порядком](#) и условиями выплат компенсационного характера в расчете на год.

Расчет годовых средств ФНД рекомендуется производить:

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. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждений социальной защиты не должна превышать 40 процентов в фонде оплаты труда учреждений социальной защиты.

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 данное 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 общеотраслевые должности, производится в порядке, установленном [Законом](#) Санкт-Петербурга, [Постановлением](#) N 1679, с учетом Методических рекомендаций.

Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях социальной защиты, 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 3 и 4](#) Номенклатуры должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим и средним профессиональным образованием учреждений здравоохранения, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ от 25.07.2011 N 801н.

12.5. Должностной оклад работников, занимающих должности "младшая медицинская сестра по уходу за больными", "медицинский регистратор", "медицинский дезинфектор", "фасовщица", "младший фармацевт", определяется по условиям оплаты труда служащих.

12.6. Работник, занимающий должность "мастер производственного обучения", относится к категории "руководитель" и оплата труда указанного работника определяется по условиям оплаты труда руководителей.

12.7. Денежные средства на выплаты надбавки за непрерывный стаж работы руководителям всех уровней учреждения социальной защиты предусматриваются в ФНД.

12.8. Учреждение социальной защиты принимает в установленном порядке локальный нормативный акт - Положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения социальной защиты (далее - Положение).

Если в коллективном договоре учреждения социальной защиты имеется указание на то, что система оплаты труда работников учреждения социальной защиты устанавливается коллективным договором, то Положение является приложением к коллективному договору.

В Положение рекомендуется включать:

12.8.1. Общие положения.

12.8.2. Порядок установления должностного оклада (ставок заработной платы) руководителей, специалистов и служащих.

12.8.3. Оплата труда рабочих.

12.8.4. Система доплат и надбавок компенсационного характера.

12.8.5. Система доплат и надбавок стимулирующего характера.

12.8.6. Порядок формирования фонда оплаты труда.

12.8.7. Другие вопросы оплаты труда.

12.8.8. Приложения.

В качестве приложений к Приложению могут являться:

Перечень рабочих мест руководителей, специалистов и служащих с вредными и(или) опасными условиями труда, а также размер коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики работы;

Перечень доплат и надбавок компенсационного характера;
Перечень доплат и надбавок стимулирующего характера;
Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного отпуска за ненормированный рабочий день;
Положение о премировании работников учреждения социальной защиты.

12.9. В том случае когда Положение является самостоятельным локальным нормативным актом, то оно принимается в порядке, предусмотренном [статьей 8](#) ТК РФ. При этом нормы Положения, ухудшающие положение работников учреждения социальной защиты по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение.

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета (далее - денежные выплаты), устанавливаются в размере согласно [приложению N 5](#) к Постановлению N 1679 в порядке, определенном Комитетом.

Денежные выплаты содержатся в [таблице 13](#) настоящих Методических рекомендаций.

Таблица 13

Денежные выплаты
к должностным окладам отдельных категорий специалистов
государственных образовательных учреждений, находящихся
в ведении Комитета

N п/п	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 (руководителя, главного врача)
учреждения социальной защиты

13.1. Руководителям учреждений социальной защиты размер повышающих коэффициентов, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению ИОГВ, в ведении которого находится учреждение социальной защиты, а также Методическими рекомендациями.

13.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя казенного учреждения социальной защиты и средней заработной платы работников казенного учреждения социальной защиты, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя бюджетного (автономного) учреждения социальной защиты и средней заработной платы работников бюджетного (автономного) учреждения социальной защиты, относящихся к основному персоналу (далее - предельный уровень соотношения), устанавливаются согласно [приложению N 6](#) к Постановлению N 1679.

13.3. Руководителю учреждения социальной защиты по решению ИОГВ, в ведении которого находится указанное учреждение, могут устанавливаться выплаты социального характера (например материальная помощь).

Таблица 14

Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителя государственного казенного учреждения
социальной защиты населения Санкт-Петербурга и средней

заработной платы работников казенного учреждения социальной защиты населения Санкт-Петербурга, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного (автономного) учреждения социальной защиты населения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного (автономного) учреждения социальной защиты населения Санкт-Петербурга, относящихся к основному персоналу

№ п/п	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

Приложение N 1
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ПРИМЕРНЫЙ КЛАССИФИКАТОР
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(В РАЗРЕЗЕ КАТЕГОРИЙ)

N п/п	Категории работников учреждения <*>	Наименование должности (профессии)
1	2	3
1.	Руководители:	
1.1.	Руководители первого уровня	Директор (руководитель, главный врач и др.) государственного учреждения социальной защиты Санкт-Петербурга (далее - учреждение социальной защиты)
1.2.	Руководители второго уровня, в том числе отдельные главные специалисты	Заместители директора (руководителя, главного врача и др.) учреждения социальной защиты Главная медсестра (фельдшер) Главный бухгалтер (инженер, механик, старший мастер и др.)
1.3.	Руководители третьего уровня, в том числе:	
1.3.1.	Подуровень 1	Руководители структурных подразделений учреждения социальной защиты, которые участвуют в предоставлении социальных услуг клиентам учреждения, в том числе: Руководители кадровых служб учреждений, являющихся государственными образовательными учреждениями, находящимися в ведении Комитета Заместитель главного бухгалтера Старшая медицинская сестра
<*> 1.3.2.	Подуровень 2	Заведующий аптекой Заведующий столовой Шеф-повар (заведующий производством) Начальник хозяйственного отдела Заведующий прачечной Заведующий канцелярией

		<p>Руководители структурных подразделений, не участвующих в предоставлении услуг клиентам, из них:</p> <p>Руководители кадровых служб учреждений, за исключением руководителей кадровых служб, отнесенных к подуровню 1</p>
1.3.3.	Подуровень 3	<p>Руководители прочих структурных подразделений учреждения, из них:</p> <p>Заведующий складом</p> <p>Заведующий хозяйством</p> <p>Заместитель шеф-повара</p> <p>Заведующий архивом</p> <p>Начальник автохозяйства</p>
2.	Специалисты:	<p>Администратор</p> <p>Администратор дежурный</p> <p>Аккомпаниатор</p> <p>Архивист</p> <p>Библиотекарь</p> <p>Бухгалтер</p> <p>Воспитатель</p> <p>Врачи-специалисты</p> <p>Диспетчер</p> <p>Документовед</p> <p>Зубной врач</p> <p>Инженер (всех специальностей)</p> <p>Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям</p> <p>Инженер (техник) по техническим средствам реабилитации инвалидов</p> <p>Инспектор по кадрам</p> <p>Инструктор по лечебной физкультуре</p> <p>Инструктор по трудовой терапии</p> <p>Инструктор по труду</p> <p>Инструктор по физической культуре</p>

Инструктор-методист по адаптивной физической культуре
Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов
Концертмейстер
Культурорганизатор
Лаборант
Мастер производственного обучения <*****>
Медицинская сестра
Медицинская сестра диетическая
Медицинская сестра (всех специализаций) Медицинская сестра
палатная (постовая)
Медицинский психолог
Методист
Механик
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог
Переводчик
Редактор
Эксперт
Руководитель кружка
Организатор экскурсий
Преподаватель
Провизор-аналитик
Провизор-технолог
Программист
Переводчик-дактилолог

Психолог
Рентгенолаборант
Социальный педагог
Социолог
Специалист по кадрам
Специалист по профессиональной ориентации инвалидов
Специалист по реабилитации инвалидов

		<p> Специалист по охране труда Специалист по социальной работе Техник Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед) Фармацевт Фельдшер Художник (всех специализаций) Экономист (всех специализаций) Экскурсовод Эксперт Юрисконсульт Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС) </p>
3.	Служащие:	<p> Агент по снабжению Архивариус Дежурный бюро пропусков, по этажу Делопроизводитель Кассир Комендант Медицинский дезинфектор Медицинский регистратор Медицинский статистик Младшая медицинская сестра по уходу за больными Младший фармацевт Музейный смотритель Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов Паспортистка (паспортист) Секретарь руководителя Секретарь учебной части Секретарь-машинистка </p>

		<p>Машинистка Социальный работник Фасовщица Экспедитор, экспедитор по перевозке грузов Младший воспитатель</p>
4.	Рабочие:	<p>Буфетчик Водитель автомобиля Гардеробщик Горничная Грузчик (подсобный рабочий) Дезинфектор Кастелянша Киномеханик Кладовщик Кухонный рабочий Лифтер Машинист по стирке и ремонту спецодежды Мойщик посуды Оператор (машинист, кочегар котельной) <*> Оператор электронно-вычислительных машин (ПЭВМ) Официант Парикмахер</p> <p>Пожарник Помощник воспитателя Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений (рабочий КОРЭ) <***> Садовник Санитарка Сестра-хозяйка Слесарь по ремонту автомобилей Слесарь по ремонту систем вентиляции и кондиционирования Слесарь-сантехник</p>

		Сторож (вахтер) Телефонист Уборщик производственных и служебных помещений Уборщик территории Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Прочие профессии рабочих <****>
<p><*> Учреждения - учреждения социальной защиты населения, финансируемые за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.</p> <p><***> Обслуживание или обеспечение бесперебойной работы водонагрейных и паровых котлов, работающих на твердом топливе, осуществляется рабочим по профессии "машинист (кочегар) котельной", а работающих на жидком топливе или на электронагревании - "оператор котельной".</p> <p><***> Наименование профессии "рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений" применяется, как правило, в случае выполнения рабочим всех видов ремонтно-строительных работ, свойственных нескольким профессиям, но с незначительным удельным весом работ по каждой профессии.</p> <p><****> В тех случаях когда рабочий выполняет работы разных профессий, наименование профессии устанавливается по основной работе с учетом наибольшего удельного веса выполняемых работ.</p> <p><*****> Должность "мастер производственного обучения" относится к профессионально-квалификационной группе педагогических работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н</p>		

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

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

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Агент по снабжению; архивариус; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; дежурный по выдаче справок и др.
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник (всех специализаций)
Второй квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий камерой хранения. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория (например "техник")
Третий квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория
Четвертый квалификационный уровень	Заведующий прачечной; механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Пятый квалификационный уровень	Начальник лечебно-производственных мастерских

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер всех специализаций, в том числе инженер по охране труда; программист; электроник; переводчик; профконсультант; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист всех специализаций; юрисконсульт
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера
--------------------------------	---------------------------------

1.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник отдела материально-технического снабжения
Второй квалификационный уровень	Главный (инженер, бухгалтер, энергетик, механик и т.п.), старший мастер
Третий квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала

2. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый	Инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик;

квалификационный уровень	инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор
Второй квалификационный уровень	Лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; фармацевт
Четвертый квалификационный уровень	Акушерка; фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра; заведующий аптекой

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	В учреждениях социальной защиты населения (далее - учреждение социальной защиты населения) отсутствуют
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик
Третий квалификационный уровень	Должностей, отнесенных к третьему квалификационному уровню, в учреждениях не имеется
Четвертый квалификационный уровень	Должностей, отнесенных к четвертому квалификационному уровню, в учреждениях не имеется

уровень	
---------	--

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом и др.)
Второй квалификационный уровень	Должностей, отнесенных ко второму квалификационному уровню, в учреждениях не имеется

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"

Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по физиологии труда; специалист по эргономике; специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре
Второй квалификационный уровень	Медицинский психолог; специалист по реабилитации инвалидов; инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов
Третий квалификационный уровень	Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов

уровень	
---------	--

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг"

Заведующий отделением (социальной службой); главная медицинская сестра.

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Секретарь учебной части; лаборант, в т.ч. старший.

4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Дежурный по режиму
Второй квалификационный уровень	Старший дежурный по режиму

4.3. 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	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного

уровень	образования; социальный педагог; тренер-преподаватель; педагог-организатор
Третий квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель (за исключением должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); руководитель физического воспитания; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель; старший методист; старший воспитатель

4.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - Приказ N 216н)
Второй квалификационный уровень	В соответствии с Приказом N 216н
Третий квалификационный уровень	В соответствии с Приказом N 216н

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

5.1. Профессиональная квалификационная группа технических исполнителей

Смотритель музейный.

5.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Руководитель кружка; культорганизатор, организатор экскурсий, аккомпаниатор.

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Библиотекарь.

Методист (библиотеки, музея, научно-методического центра).

6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре Хореограф
Третий квалификационный уровень	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре

7. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

7.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и

	профессий рабочих (далее - ЕТКС); гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; лифтер; парикмахер; садовник; сторож (вахтер); телефонист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; кухонный рабочий
--	---

7.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов ЕТКС; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный
Второй квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС
Третий квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС
Четвертый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

Примечания:

1. В профессиональные квалификационные группы (ПКТ) включены должности, предусмотренные штатными расписаниями учреждений социальной защиты населения.

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

N	Наименование, N и дата нормативного	Наименование нормативного правового акта
---	-------------------------------------	--

п/п	правового акта	
1.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 N 526	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников
2.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии
3.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 N 149н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг
4.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования
5.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 N 165н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта
6.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
7.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н	Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

Приложение N 2
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ПЕРЕЧЕНЬ
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, УСТАНОВЛИВАЮЩИХ ФОРМЫ
(ОБРАЗЦЫ) ДОКУМЕНТОВ ОБ ОБРАЗОВАНИИ В СООТВЕТСТВИИ
С ЗАКОНОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 10.07.1992 N 3266-1
"ОБ ОБРАЗОВАНИИ" И ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ ОТ 29.12.2012
N 273-ФЗ "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

N п/п	Наименование нормативных правовых актов в соответствии с Законом Российской Федерации от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании"	Наименование нормативных правовых актов в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
1	2	3
1. Общее образование		
1.1.	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.08.2009 N 295 "Об утверждении форм документов государственного образца об основном общем, среднем (полном) общем образовании и документов об окончании специальной (коррекционной) общеобразовательной школы VIII вида, специального (коррекционного) класса образовательного учреждения и технических требований к ним"	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 августа 2013 г. N 989 "Об утверждении образцов и описаний аттестатов об основном общем и среднем общем образовании и приложений к ним"

2. Профессиональное образование

2.1.	<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2009 N 315 "Об утверждении форм документов государственного образца о среднем профессиональном образовании и технических требований к ним"</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.07.2013 N 531 "Об утверждении образцов и описаний диплома о среднем профессиональном образовании и приложения к нему"</p>
2.2.	<p>Постановление Государственного Комитета Российской Федерации по высшему образованию от 30.11.1994 N 9 "Об утверждении образцов государственных документов о высшем профессиональном образовании"</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.10.2013 N 1100 "Об утверждении образцов и описаний документов о высшем образовании и о квалификации и приложений к ним"</p>
2.3.	<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15.10.1999 N 568 "Об утверждении образца государственного документа о послевузовском профессиональном образовании"</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.09.2013 N 634н "Об утверждении образца диплома об окончании ординатуры, описания диплома об окончании ординатуры, порядка заполнения, учета и выдачи указанного диплома и его дубликатов"</p>
2.4.	<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2009 N 314 "Об утверждении форм документов государственного образца о начальном профессиональном образовании, уровне квалификации и технических требований к ним"</p>	

Приложение N 3
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ПРИМЕРНЫЙ УКРУПНЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ В СМЕТНОМ ПОРЯДКЕ
ИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА СССР, ДО 1991 ГОДА

1. Учреждения народного образования, в том числе:

1.1. Общеобразовательные школы всех наименований, в том числе общеобразовательные школы для работающей молодежи.

1.2. Кадетская школа; суворовское военное училище; нахимовское военно-морское училище; кадетский корпус; морской кадетский корпус.

1.3. Общеобразовательные школы-интернаты (школы-интернаты всех наименований; интернаты при общеобразовательных школах).

1.4. Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (школа-интернат, детский дом, в том числе санаторный, детский дом-школа).

1.5. Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (санаторная школа-интернат; санаторно-лесная школа).

1.6. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

1.7. Дошкольные образовательные учреждения (детские сады всех наименований; центр развития ребенка - детский сад; ясли-сад (сад-ясли); детские ясли и др.).

1.8. Учреждения начального профессионального образования (училища всех видов и наименований, в том числе училище-интернат).

1.9. Образовательные учреждения среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения) (техникумы всех наименований, в том числе техникум-интернат и техникум-предприятие; училища всех наименований, в том числе училище-интернат).

1.10. Образовательные учреждения высшего профессионального образования, в том числе высшие и средние военные образовательные учреждения.

1.11. Образовательные учреждения подготовки (повышения квалификации) квалифицированных рабочих кадров и специалистов (система курсов подготовки и переподготовки кадров, факультеты, курсы повышения квалификации), методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности).

1.12. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями.

1.13. Отделы (бюро) технического обучения, отделы подготовки кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.

1.14. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.

2. Культурно-просветительские учреждения, в том числе:

2.1. Массовые библиотеки (районные и сельские) всех типов.

2.2. Дома культуры.

2.3. Учреждения клубного типа.

2.4. Лекционные бюро.

2.5. Музеи, в том числе краеведческие.

2.6. Редакции районных газет, издательства.

2.7. Театры, филармонии, концертные коллективы и прочие театральные зрелищные

организации, кинотеатры.

2.8. Парки культуры и отдыха, зоопарки.

3. Учреждения здравоохранения, в том числе:

3.1. Лечебно-профилактические учреждения: больницы, диспансеры, амбулатории и поликлиники; фельдшерские здравпункты на предприятиях; фельдшерско-акушерские пункты; станции скорой медицинской помощи, переливания крови; санатории, детские ясли; дома ребенка и др.

3.2. Санитарно-профилактические учреждения: санитарно-эпидемиологические, дезинфекционные станции; учреждения по борьбе с эпидемиями; дома санаторного просвещения и др.

3.3. Прочие учреждения здравоохранения (бюро судебно-медицинской экспертизы и т.д.).

3.4. Аптеки.

4. Учреждения физической культуры и спорта.

5. Учреждения социального обеспечения, в том числе:

5.1. Дома для престарелых и инвалидов.

5.2. Профессионально-технические школы-интернаты для инвалидов.

5.3. Прочие учреждения, относящиеся к системе учреждений социального обеспечения.

6. Управление и оборона

6.1. Управление.

6.1.1. Аппарат государственного управления.

6.1.2. Судебные органы (верховный, краевой, областной, городской и т.п. суды).

6.1.3. Органы прокуратуры.

6.2. Оборона.

6.2.1. Военские части, учебные заведения, госпитали, санатории, Дома культуры, Дома офицеров и др. Министерства обороны (МО), Министерства внутренних дел (МВД), Комитета государственной безопасности (КГБ).

Учреждения науки, не входящие в состав научно-производственных объединений, инженерных центров, то есть не являющиеся хозрасчетными научными организациями.

7. Научно-исследовательские учреждения (до 1989 года).

8. Учреждения ветеринарии, в том числе:

8.1. Ветеринарные поликлиники, лечебницы и другие учреждения по борьбе с болезнями животных.

8.2. Контрольно-семенные лаборатории и др.

Примечания:

1. Учреждения, включенные в [пункты 2.7, 2.8](#), в полном объеме не являются бюджетными учреждениями. Однако при установлении коэффициента стажа рекомендуется учитывать стаж работы в указанных учреждениях.

2. В спорных случаях зачета стажа работы для определения коэффициента стажа решение принимает тарификационная комиссия учреждения социальной защиты населения.

Приложение N 4
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ПРИМЕРНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ (ДОКТОР, КАНДИДАТ), ПОДЛЕЖАЩИХ ЗАЧЕТУ
ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ КОЭФФИЦИЕНТА КВАЛИФИКАЦИИ

N п/п	Категория работника	Ученая степень, подлежащая зачету
1.	Руководители всех уровней	Доктор (кандидат) педагогических, психологических, социологических, юридических, медицинских наук
2.	Специалисты	
2.1.	Работники, занимающие общеотраслевые должности	Доктор (кандидат) экономических, психологических, социологических, юридических наук
2.2.	Педагогические работники	Доктор (кандидат) педагогических, психологических наук
2.3.	Медицинские работники	Доктор (кандидат) медицинских, психологических наук
2.4.	Специалисты по социальной работе	Доктор (кандидат) экономических, педагогических, психологических, юридических, социологических наук
2.5.	Культуролог, другие должности, относящиеся к культуре	Доктор (кандидат) культурологии, искусствоведения, педагогических наук
2.6.	Работники, занимающие должности, относящиеся к должностям физической культуры и спорта	Доктор (кандидат) медицинских, психологических, педагогических наук
<p>Примечание. В каждом конкретном случае решение о зачете ученой степени работнику на основании данного приложения при установлении коэффициента квалификации принимается тарификационной комиссией государственного учреждения социального обслуживания населения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга</p>		

Приложение N 5
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (ОТДЕЛЕНИЙ) ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

N п/п	Наименование типов и видов учреждений социальной защиты <*>	Наименование структурного подразделения учреждения социальной защиты <*>
1.	1. Учреждения социальной защиты, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга	
1.1.	Комплексный центр (центр) социального обслуживания населения	консультативное отделение; отделение срочного социального обслуживания; отделение социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов; специализированное отделение социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов; отделение дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов; отделение временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов; социально-досуговое отделение граждан пожилого возраста; социально-реабилитационное отделение граждан пожилого возраста; отделение экстренной психологической помощи граждан пожилого

		<p>возраста;</p> <p>отделение по обслуживанию граждан, проживающих в жилых помещениях специализированного социального фонда;</p> <p>отделение социальной помощи лицам без определенного места жительства и занятий, включающее дома ночного пребывания для бездомных</p>
1.2.	<p>Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов</p>	<p>отделение приема и консультаций граждан; социально-реабилитационное отделение;</p> <p>отделение профессиональной реабилитации инвалидов трудоспособного возраста и профессиональной ориентации детей-инвалидов</p>
1.3.	<p>Центр социальной реабилитации инвалидов</p>	<p>отделение адаптивной физической культуры; отделение социально-медицинского сопровождения;</p> <p>отделение дневного пребывания;</p> <p>отделение временного проживания;</p> <p>социально-трудовое отделение для людей с нарушением интеллекта;</p> <p>отделение раннего вмешательства для детей до трех лет (абилитация младенцев)</p>
1.4.	<p>Центр социальной помощи семье и детям</p>	<p>отделение приема и консультаций граждан;</p> <p>отделение психолого-педагогической помощи, включающее службу экстренной психологической помощи по телефону;</p> <p>отделение профилактики безнадзорности несовершеннолетних, включая службу сопровождения семей (социальный патронаж);</p> <p>отделение дневного пребывания несовершеннолетних; отделение помощи женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;</p> <p>социально-реабилитационное отделение для несовершеннолетних временного проживания (стационарное отделение);</p> <p>социальная гостиница</p>
1.5.	<p>Центр социального обслуживания для детей-</p>	<p>в соответствии со штатным расписанием</p>

	сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	
1.6.	Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних	приемное отделение; отделение социальной диагностики и разработки индивидуальных программ социальной реабилитации для несовершеннолетних; стационарное отделение (социальный приют), включающее группы длительного пребывания и семейно-воспитательные группы; социальная гостиница; отделение дневного пребывания и патронажа; отделение социально-правовой помощи
2.	2. Учреждения социальной защиты, находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга	
2.1	Стационарные и иные государственные учреждения социальной защиты	Отделения в соответствии с направлениями деятельности: социальная трудовая реабилитация и культурно-массовое обслуживание; социально-педагогическое обслуживание; социально-правовое обслуживание; социально-психологическая помощь семье и детям; оказание консультационных, а также образовательных услуг; организация приема граждан, подлежащих социальному обслуживанию; медико-социальная реабилитация; другие
<p>Примечания:</p> <p><*> Учреждения социальной защиты - государственные автономные (бюджетные, казенные) учреждения социальной защиты Санкт-Петербурга.</p> <p><***> Перечень структурных подразделений учреждений социальной защиты, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, предусмотрен Концепцией развития системы социальной защиты населения Санкт-Петербурга на 2006-2010 годы, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.05.2006 N 559</p>		

Приложение N 6
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ
РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в государственных учреждениях социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее - надбавка), устанавливаются руководителям всех уровней данных учреждений в следующих максимальных размерах:

Стаж работы (лет)	Размер надбавки (в процентах)
От 0 до 2	Не устанавливается
От 2 до 5	5
Свыше 5	10

1.1. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада руководителя без учета других надбавок и доплат.

1.2. Руководителям, замещающим должность в порядке совместительства, надбавки выплачиваются и по должности, которую руководитель замещает по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этой должности.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок (далее - Порядок):

2.1. В стаж работы руководителя засчитывается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, а также в организациях (предприятиях, учреждениях) социальной защиты населения (социального обеспечения) и Госсанэпиднадзора;

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

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим, фармацевтическим, педагогическим дисциплинам, а также по дисциплине "Социальная работа" в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе 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 медицинских сестер, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной, так и работе по совместительству во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и 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 РФ, МВД РФ, МЧС РФ, ФАПСИ, ФСЖВ РФ, СВР РФ, ФПС РФ и ФСНП РФ; ГТК РФ, Минюста РФ;

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;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время работы в органах управления государственной системой социальной защиты (социального обслуживания) населения и органах управления государственной системой здравоохранения.

2.2. В стаж работы руководителей при условии, если перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки, засчитывается:

время работы на выборных 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 и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. В стаж работы руководителей без каких-либо условий и ограничений засчитывается время службы в Вооруженных Силах СССР, Российской Федерации, СНГ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и России, выполнения интернационального долга, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2.4. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки, сохраняется при поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения при отсутствии другой работы во время перерыва в следующих случаях:

2.4.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения;

после прекращения научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей медицинского, педагогического персонала, должностей "социальный работник", "специалист по социальной работе", а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов Госсанэпиднадзора, 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 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, социальной защиты населения;

со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений), осуществляющих функции учреждений здравоохранения, независимо от форм собственности, созданных в результате реорганизации учреждений здравоохранения, если работник находился в штате указанного учреждения здравоохранения до его реорганизации.

2.4.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации и в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения и на должностях медицинского и педагогического персонала, а также на должностях социального работника и специалиста по социальной работе.

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

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

2.4.3. 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 учреждения (подразделения), сокращением штатов;

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 учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, не считая времени переезда.

2.4.4. Не позднее шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.4.5. Не позднее одного года:

со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если военной службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения или социальной защиты населения на должностях социального работника или специалиста по социальной работе.

2.4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения и социальной защиты населения на должностях медицинского и педагогического персонала, а также должностях социального работника и специалиста по социальной работе:

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 населения, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости населения в другую местность и для трудоустройства;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволившимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений) здравоохранения и социальной защиты населения с должностей медицинского и педагогического персонала, а также с должностей социального работника или специалиста по социальной работе, 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 и социальной защиты населения.

2.4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения, не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, утвержденную в установленном порядке, а также в учреждениях, на предприятиях, организациях системы социальной защиты населения в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях, высших и средних образовательных учреждениях по специальности "Социальная работа", на подготовительных отделениях указанных образовательных учреждений.

2.5. Перерывы в работе, предусмотренные [подпунктами 2.4.1 - 2.4.5](#) Порядка, в стаж непрерывной работы, дающей право на надбавки за непрерывный стаж работы, не включаются.

2.6. В стаж работы не засчитывается и прерывает указанный стаж: время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, утвержденной в установленном порядке, за исключением случаев, определенных [пунктом 2.4.7](#) Порядка.

3. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в государственных

учреждениях социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется Комиссией по установлению надбавок за непрерывный стаж работы, созданной в учреждении социальной защиты в установленном порядке.

По решению руководителя учреждения социальной защиты населения, принятого с учетом мнения профсоюза, размер указанной надбавки может устанавливаться тарификационной комиссией, которая в установленном порядке наделяется соответствующими полномочиями.

Приложение N 7
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

1. Порядок проведения тарификации работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга (далее - Порядок) разработан в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в целях установления конкретных размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга (далее - учреждения).

2. Для проведения работы по тарификации в учреждении действует постоянная тарификационная комиссия (далее - Комиссия), образованная приказом по соответствующему учреждению.

В состав Комиссии включаются специалисты кадровой, бухгалтерской, юридической служб и представитель выборного профсоюзного органа учреждения.

Председателем Комиссии является руководитель учреждения или его заместитель.

3. Комиссия при проведении тарификации руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе нормативными актами, устанавливающими тарифно-квалификационные требования к руководителям, специалистам, служащим и рабочим, занятым в учреждениях, и настоящим Порядком.

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

5. Тарификация осуществляется на основании тарифно-квалификационных характеристик, установленных действующими нормативными правовыми актами, в соответствии с [Законом Санкт-Петербурга, Постановлением N 1679](#) и настоящим Порядком.

6. 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 социальной защиты.

7. Тарификация лиц, работающих по совместительству с оформлением трудового договора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, проводится отдельными строками по каждой должности, профессии.

8. Вакантная должность руководителя, специалиста, служащего, а также профессия рабочего отражается в тех подразделениях, где они имеются.

Приложение N 8
к Методическим рекомендациям
по организации оплаты труда работников
государственных учреждений
социальной защиты Санкт-Петербурга

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
работников государственных учреждений социальной защиты
Санкт-Петербурга
(по состоянию на 01.01. __ г.)

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

1. Руководители, специалисты, служащие

N п/п	Фамилия, имя, отчество руководителя, специалиста и служащего	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, N документа и дата	Наименование почетного звания, знака отличия в труде, N документа и дата	Научная степень кандидата (доктора) наук, N документа и дата	Базовый коэффициент (уровень образования)	Базовый оклад (руб.)	Повышающие коэффициенты к базовому окладу								
										Коэффициент стажа работы	Коэффициент спецификации работы	Коэффициент квалификации всего	в т.ч.			Коэффициент масштаба управления	Коэффициент	
													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		
	Всего:	-	-	-	-	-	-	-										
	в т.ч. вакантные ставки - итого																	

Подписи членов тарификационной комиссии

2. Профессии рабочих

Форма N 2

N п/п	Фамилия, имя, отчество рабочего	Наименов ание професси и в соответств ии со штатным расписани ем	Разряд оплаты труда в соответств ии с тарифной сеткой по оплате труда	Тарифн ый коэффи циент	Тарифная ставка (оклад) в соответств ии с разрядом, руб.	Наименовани е почетного звания, ведомственно го знака отличия в труде, N документа и дата	Повышающие коэффициенты к базовой единице				Итого тарифная ставка (оклад) в месяц с учетом повышающи х коэффициент ов (руб.)	Объем выполняе мой работы (0,25; 0,50; 0,75; 1,0)	Тарифная ставка (оклад) в месяц с учетом объема выполняемо й работы (руб.)
							Коэффициен т 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 x гр. 12
	Всего:	-	-			-							
	в т.ч. вакантные ставки - итого												

Подписи членов тарификационной комиссии
