

СОГЛАСОВАНО

Министр финансов
Кировской области

_____ Л.А. Маковеева
«__» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом министра социального развития
Кировской области
от 29.12.2017 № 679

Министр энергетики и жилищно-
коммунального хозяйства Кировской
области

_____ И.Ю. Редькин
«__» _____ 2023 г.

Председатель Кировской
областной организации
Профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации

_____ Л.Г. Ямбарышев
«__» _____ 2023г.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областных государственных
учреждений, подведомственных министерству социального развития Кировской области

2017 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития Кировской области (далее – Примерное положение), разработано на основании Закона Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление № 154/468) и включает в себя:

1.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

1.1.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры компенсационных выплат.

1.1.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат.

1.1.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.1.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Примерным положением.

1.3. На основании Примерного положения разрабатывается Положение об оплате труда работников учреждения и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения по согласованию с министерством социального развития Кировской области (далее – министерство).

1.4. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, средств от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности.

1.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом министра социального развития Кировской области.

1.6. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренный министерством, может быть уменьшен (увеличен) при условии уменьшения (увеличения) в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.7. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии со статьей 4 Закона Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда по занимаемой работником должности, в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. В случае изменения условий оплаты труда с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.10. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

1.11. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

1.12. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств областного бюджета, также средств полученных от приносящей доход деятельности.

1.13. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.14. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

2.1.1. Профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.2. Профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.3. Профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.4. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.5. Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденных постановлением № 154/468.

2.1.6. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.7. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Заработная плата работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей с заключением отдельного трудового договора.

2.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, подведомственных министерству (далее – учреждения), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Кировской области полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство, а также обеспечивающих деятельность министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства (далее – государственные гражданские служащие) и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства.

2.8. В целях настоящего Примерного положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства, (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента) на установленную численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится министерством до руководителя учреждения, указанного в пункте 2.7 настоящего Примерного положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, указанных в пункте 2.7 настоящего Примерного положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, предусмотренных за счет средств областного

бюджета (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента), на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений, указанных в пункте 2.7 настоящего Примерного положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства.

3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессионально-квалификационным группам

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов):

3.1.1. Работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование профессиональной квалификационной группы/ квалификационного уровня	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	11 555,00
2 квалификационный уровень	11 886,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	12 381,00
2 квалификационный уровень	12 545,00
3 квалификационный уровень	12 711,00
4 квалификационный уровень	12 876,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	13 205,00
2 квалификационный уровень	13 536,00
3 квалификационный уровень	13 866,00
4 квалификационный уровень	14 197,00
5 квалификационный уровень	14 526,00
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	16 505,00
2 квалификационный уровень	18 156,00
3 квалификационный уровень	24 756,00

3.1.2. Работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных работников»:

Наименование профессиональной квалификационной группы/ квалификационного уровня	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	10 730,00
2 квалификационный уровень	11 060,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	11 555,00
2 квалификационный уровень	11 886,00
3 квалификационный уровень	12 215,00
4 квалификационный уровень	12 545,00

3.1.3. Работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	17 298,00
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	
1 квалификационный уровень	15 681,00
2 квалификационный уровень	15 846,00
3 квалификационный уровень	16 011,00
Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	16 505,00

3.1.4. Медицинских и фармацевтических работников, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
1 квалификационный уровень	12 453,00
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
1 квалификационный уровень	14 879,00
2 квалификационный уровень	15 178,00
3 квалификационный уровень	15 475,00
4 квалификационный уровень	15 774,00

Наименование профессиональной квалификационной группы	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
5 квалификационный уровень	16 071,00
Врачи и провизоры	
1 квалификационный уровень	23 692,00
2 квалификационный уровень	24 683,00
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским фармацевтическим образованием	
1 квалификационный уровень	25 669,00

3.1.5. Педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	12 381,00
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 205,00
2 квалификационный уровень	13 700,00
Педагогические работники	
1 квалификационный уровень	17 725,00
2 квалификационный уровень	18 126,00
3 квалификационный уровень	18 520,00
4 квалификационный уровень	18 922,00

3.1.6. Работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	12 381,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	12 711,00

3.1.7. Работников физической культуры и спорта, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Наименование профессиональной квалификационной группы/ квалификационного уровня	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Работники физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	15 350,00
2 квалификационный уровень	15 681,00

3.1.8. Рекомендуемый минимальный размер оклада работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ:

Должность	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Главная медсестра	17 407,00
Заведующий прачечной	15 681,00
Начальник отдела социального обслуживания населения ¹ Начальник отдела социальной защиты населения ²	19 804, 00
Начальник службы Начальник отдела ³ Начальник отдела юридической и кадровой работы	16 505,00
Специалист в области охраны труда Специалист по гражданской обороне Специалист по пожарной профилактике Специалист по персоналу Системный администратор Специалист по закупкам Специалист-эксперт по оценке нуждаемости	13 205,00
Специалист 2 категории	13 536,00
Специалист 1 категории	13 866,00
Ведущий специалист по персоналу	14 197,00
Главный специалист по информационной работе Главный системный администратор Главный юрисконсульт Главный специалист-эксперт по оценке нуждаемости Главный специалист-эксперт Главный специалист по персоналу	14 526,00
Психолог по работе с несовершеннолетними Психолог в социальной сфере	15 350,00
Главный специалист по социальной работе	16 011,00
Специалист по комплексной реабилитации Специалист по работе с семьей Специалист по социальной реабилитации Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	15 846,00
Сертифицированная социальная няня	15 681,00
Консультант	15 823,00

¹ Начальник отдела в муниципальном районе межрайонного комплексного центра социального обслуживания населения

² Начальник отдела в муниципальном районе межрайонного управления социальной защиты населения

³ В учреждениях, подведомственных министерству, в соответствии со структурой учреждения (за исключением начальника отдела в муниципальном районе межрайонного комплексного центра социального обслуживания населения и в муниципальном районе межрайонного управления социальной защиты населения)

Должность	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Помощник по уходу ⁴	11 605,00
Специалист по подбору, монтажу и обслуживанию продукции реабилитационной направленности	12 381,00
Ассистент по оказанию технической помощи	11 605,00
Тифлосурдопереводчик	13 205,00
Ваннщица	11 605,00

3.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

3.3. Руководитель учреждения по согласованию с министерством в пределах установленного фонда оплаты труда вправе ввести в структуру и штатное расписание учреждения иные структурные подразделения и должности, деятельность которых не противоречит целям и задачам деятельности учреждений.

3.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 – 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, рекомендуемые размеры компенсационных выплат

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

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

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами и выплачиваются за фактически отработанное время.

⁴Не входящие в систему долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, в рамках пилотного проекта

4.3. Применение выплат компенсационного характера к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

4.4. **Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по обеспечению проведения специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При улучшении условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки (повторной, очередной), данная выплата уменьшается. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Изменение размера выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, осуществляется с учетом требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. **В местностях с особыми климатическими условиями** к заработной плате работников применяется районный коэффициент в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», распоряжением Кировского областного Совета народных депутатов от 25.11.1988 № 1030-р, постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений, расположенных в Афанасьевском, Белохолуницком, Богородском, Верхнекамском, Даровском, Зуевском, Кирово-Чепецком, Куменском, Лузском, Мурашинском, Нагорском, Омутнинском, Опаринском,

Орловском, Подосиновском, Слободском, Унинском, Фаленском, Юрьянском районах Кировской области и в г. Кирове, применяется районный коэффициент в размере 1,15.

4.6. **Выплата при совмещении профессий (должностей)** устанавливается работникам при совмещении ими профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. **Выплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. **Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. **Выплата за сверхурочную работу** устанавливается в размерах и порядке, определяемых статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

4.10. **Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается в размерах и порядке, определяемых статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. **Выплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, рекомендуемые размеры стимулирующих выплат

5.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы;
выплата за наличие квалификационной категории (классности);
выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
выплаты за качество выполняемых работ
премиальные выплаты;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Применение выплат стимулирующего характера к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.3. Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

5.4. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:
за стаж непрерывной работы;
за наличие квалификационной категории (классности);
за наличие ученой степени и почетного звания;
за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.

5.4.1. **Выплата за стаж непрерывной работы** к должностным окладам работников учреждения устанавливается в соответствии с Порядком исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты, согласно приложению № 1.

5.4.2. **Выплаты за наличие квалификационной категории (классности)** устанавливаются работникам учреждения, работающим по специальности, с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемые размеры выплаты к окладу за наличие квалификационной категории:

при наличии второй квалификационной категории – 5%;
при наличии первой квалификационной категории – 10%;
при наличии высшей квалификационной категории – 15%.

Квалификационная категория учитывается при работе педагогических, медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Стимулирующие выплаты с учетом квалификационной категории устанавливаются на срок не более 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении или подтверждении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов могут устанавливаться выплаты за наличие квалификационной категории (классности) в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10%, водителям 1-го класса – 25% установленного оклада (должностного оклада) за отработанное в качестве водителя время.

5.4.3. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются в размере 25% оклада (должностного оклада) специалистам, имеющим среднее профессиональное и высшее профессиональное образование независимо от профиля, работающим в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, а так же социальным работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в сельских населенных пунктах не менее 50% рабочего времени.

5.4.3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются:

5.4.3.1. Работникам учреждений, имеющим почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации в сферах образования, здравоохранения или социальной защиты граждан.

Выплаты предоставляются ежемесячно работникам учреждения при условии, что их профессиональная деятельность в учреждении соответствует сфере, по которой им присвоено одно из почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации в сферах образования, здравоохранения или социальной защиты граждан.

Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения почетного звания.

Рекомендуемый размер данной выплаты составляет 4000 рублей с учетом фактически отработанного времени работником.

5.4.3.2. Работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Кировской области». Рекомендуемый размер данной выплаты составляет 10 % к окладу.

5.4.3.3. Работникам учреждений, имеющим ученую степень. Рекомендуемый размер данной выплаты составляет 10 % к окладу.

5.5. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты;
 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 персональный повышающий коэффициент к окладу.

5.5.1. **Выплата за качество выполняемых работ** рекомендуется устанавливать работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей с учетом выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Размеры, условия установления данной выплаты и показатели эффективности деятельности работников конкретизируются в положении об оплате труда работников учреждения, иных локальных нормативных актах учреждения. При определении условий установления данной выплаты могут учитываться критерии эффективности деятельности, рекомендуемые министерством.

Наименования и значения целевых показателей эффективности работников учреждения устанавливаются с учетом специфики учреждения в целом и деятельности соответствующего структурного подразделения учреждения и закрепляются в трудовых договорах («эффективных контрактах») с работниками.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно и устанавливается:

на определенный период времени в течение соответствующего календарного периода (месяц, квартал) по итогам работы в предыдущем периоде в пределах установленного фонда оплаты труда;

в процентном отношении к окладу за фактически отработанное время приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

Размер выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в размере не более 100% оклада (должностного оклада).

Работнику, впервые принятому в учреждение в текущем календарном периоде или отработавшему менее одного месяца в отчетном периоде, выплата за качество выполняемых работ устанавливается без учета выполнения показателей эффективности деятельности, в соответствии с порядком, предусмотренным положением об оплате труда работников учреждения.

5.5.2. Премиальные выплаты начисляются и выплачиваются в соответствии с Примерным положением о премировании работников учреждения, согласно приложению № 2.

5.5.3. **Выплату за интенсивность и высокие результаты работы** рекомендуется устанавливать работникам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. При установлении выплаты рекомендуется учитывать:

№ п/п	Показатели	Условия и период установления	Рекомендуемый размер выплаты
-------	------------	-------------------------------	------------------------------

1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	на период выполнения работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 10% оклада (должностного оклада)
2	Предоставление социальных услуг получателям социальных услуг III и IV нуждаемости в посторонней помощи:		
2.1	в домах-интернатах для граждан пожилого возраста	на период выполнения работ	до 20% оклада (должностного оклада)
2.2	в домах-интернатах для граждан с психическими заболеваниями, домах-интернатах для граждан пожилого возраста и инвалидов, предоставляющих социальные услуги гражданам с психическими заболеваниями		до 30% оклада (должностного оклада)
3	Исполнение обязанностей главного внештатного специалиста министерства социального развития Кировской области	на период, установленный министерством	в размере, установленном министерством
4	Руководство практикой учащихся высших и средних профессиональных образовательных учебных заведений	на период прохождения практики	до 5% оклада (должностного оклада)
5	Наставничество на рабочем месте впервые и вновь принятых специалистов учреждения	на период наставничества	до 5% оклада (должностного оклада)
6	Участие в «пилотных» проектах	на период реализации «пилотного» проекта	до 20% оклада (должностного оклада) за каждый «пилотный» проект специалистам, принимающим участие в проекте
7	Участие в грантовых конкурсах	в месяце участия	до 20% оклада (должностного оклада) специалистам, принимающим участие в разработке проекта

8	Реализация грантового проекта	на период реализации	до 20% оклада (должностного оклада) специалистам, принимающим участие в реализации проекта
9	Деятельность инновационных площадок, организуемых на уровне не ниже регионального (площадку определяет министерство)	не более чем на 1 календарный год	до 12% оклада (должностного оклада) за участие в проводимых учреждением мероприятиях
10	Доля оказанных социальных услуг по уходу от общего количества оказанных социальным работником социальных услуг	Подлежит пересмотру не чаще 1 раза в квартал, но не реже 1 раз в год	
10.1		от 0 % до 10 %	
10.2		от 11 % до 20 %	до 5 % оклада (должностного оклада)
10.3		от 21 % до 30 %	до 10 % оклада (должностного оклада)
10.4		от 31 % до 40 %	до 20 % оклада (должностного оклада)
10.5		от 41 % до 60 %	до 50 % оклада (должностного оклада)
10.6		от 61 % до 99 %	до 60 % оклада (должностного оклада)
10.7		100 %	до 70 % оклада (должностного оклада)

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за фактически отработанное время приказом руководителя учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

Работникам учреждений, занимающим штатные должности социальных работников, врачей, младшего и среднего медицинского персонала, а также педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных образовательных программ на основании лицензии на ведение образовательной деятельности (за исключением работников, работающих по совместительству), по итогам года устанавливается единовременная денежная выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее – единовременная выплата). Единовременная выплата устанавливается за фактически отработанное время приказом руководителя учреждения в размере, установленном министерством.

5.5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу рекомендуется устанавливать молодым специалистам в возрасте до 35 лет, заключившим трудовой договор с учреждением, при наличии среднего и (или) высшего профессионального образования в размере до 0,5 оклада (должностного оклада).

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на срок до 3 лет с момента заключения трудового договора. При достижении возраста 35 лет выплата прекращается. При переходе молодого специалиста в течение 3-х лет с момента заключения трудового договора в другое учреждение, подведомственное министерству, выплата сохраняется.

В целях стимулирования труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития Кировской области, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу отдельных категорий работников.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и министерством, в соответствии с локальным правовым актом министерства.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный уровень окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается положением об оплате труда работников учреждения.

6.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством с учетом исполнения учреждением утвержденных целевых показателей эффективности деятельности.

Размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается министерством в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей областных государственных учреждений.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, предусмотренным Положением об оплате труда работников учреждения.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников

учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется министерством.

6.8. Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в случаях, установленных Порядком установления должностных окладов руководителям областных государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития Кировской области, утверждаемым приказом министра социального развития Кировской области.

6.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения предоставляется учреждениями ежегодно до 1 марта в министерство, которое до 1 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с министерством.

7.2. Порядок проведения тарификации работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития Кировской области, определен в приложении № 3.

7.3. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размере не более двух должностных окладов.

Оказание материальной помощи производится в индивидуальном порядке на основании заявления работника учреждения в случаях:

смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождения или усыновления (удочерения) ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении или свидетельства об усыновлении (удочерении));

утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и др.);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

призыва на военную службу по мобилизации либо добровольного поступления на военную службу по контракту в Вооруженные Силы Российской Федерации (при предоставлении либо иных подтверждающих документов).

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы,
дающего право на получение выплаты

1. Выплата за стаж непрерывной работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанных выплат, в следующих размерах:

Трудовой стаж	Размер надбавки в процентах к должностному окладу, в процентах
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

2. В стаж работы врачей, среднего и младшего медицинского персонала учреждений, засчитывается:

время работы как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях социального обслуживания, медицинских организациях независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности, в структурных подразделениях, входящих в систему федерального санитарно-эпидемиологического надзора;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями, осуществляемых работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы (службы) на должностях медицинских работников в медицинских организациях и подразделениях федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба;

время работы в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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;

время работы в организациях здравоохранения, социального обслуживания, органах 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 организациях здравоохранения, социального обслуживания, и органах социальной

защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3. В стаж работы заместителей руководителя, педагогических работников, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и иных работников учреждений засчитывается время работы:

в организациях (учреждениях) здравоохранения, образования, социального обслуживания и социальной защиты, культуры;

в учреждениях, подведомственных министерству социального развития Кировской области;

на должностях государственной гражданской службы, военной и правоохранительной службы;

на государственных должностях;

на должностях муниципальной службы;

на выборных должностях в органах местного самоуправления;

иные периоды в совокупности не превышающие 5 лет, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

4. Периоды работы, не входящие в вышеперечисленный перечень, не засчитываются в непрерывный стаж, но и не прерывают его.

5. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

7. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится приказом руководителя учреждения.

Стаж работы для данной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом, который хранится в личном деле работника.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В случаях если в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающие трудовой стаж.

8. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления, рассмотрения или определения выплаты за стаж непрерывной работы рассматриваются в установленном законодательством порядке.

9. Изменение размеров выплат за стаж непрерывной работы производится при изменении стажа работы:

со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении;

со дня предоставления работником необходимых документов, подтверждающих стаж.

При наступлении у работника права на изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Приложение № 2

к Примерному положению

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников учреждения

1. Положение направлено на стимулирование работников учреждения за результаты труда.

2. Премирование работников учреждения предусматривает:

ежемесячную премию;

индивидуальную единовременную премиальную выплату.

2.1. Ежемесячная премия устанавливается по решению руководителя учреждения в пределах и за счет средств, формирующих фонд оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Размеры, условия установления данной выплаты и показатели эффективности деятельности работников конкретизируются в положении об оплате труда работников учреждения, иных локальных нормативных актах учреждения. При определении условий установления премиальной выплаты могут учитываться критерии эффективности деятельности, рекомендуемые министерством.

Наименования и значения целевых показателей эффективности работников учреждения устанавливаются положением об оплате труда учреждения и закрепляются в трудовых договорах («эффективных контрактах») с работниками.

Начисление ежемесячной премии производится по решению руководителя учреждения в пределах и за счет средств, формирующих фонд оплаты труда учреждения. Начисление ежемесячной премии работникам без оценки эффективности их деятельности не допускается.

Ежемесячная премия начисляется в процентном отношении к должностному окладу пропорционально отработанному времени.

Размер ежемесячной премии рекомендуется устанавливать в размере не более 100% оклада (должностного оклада).

Ежемесячная премия не выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

уволенным в расчетном периоде по одному из оснований, предусмотренных пунктами 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при наличии неснятого дисциплинарного взыскания, при этом невыплата ежемесячной премии работнику предусмотрена только за тот месяц, в котором указанное дисциплинарное взыскание на него

было наложено в соответствии с приказом директора.

2.2. Индивидуальные единовременные премиальные выплаты носят характер разового поощрения и выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере:

2.2.1. За выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется приказом руководителя с учетом обеспечения задач, возложенных на учреждение не более 100% оклада (должностного оклада).

2.2.2. Премия по итогам работы за год не более 100% оклада (должностного оклада).

2.2.3. Премия при награждении работника:

Почетной грамотой министерства социального развития Кировской области в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

Почетной грамотой Правительства Кировской области в размере, не превышающем 5750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей;

Почетной грамотой Губернатора Кировской области в размере двух должностных окладов работника;

Благодарственным письмом Губернатора Кировской области в размере одного должностного оклада работника.

2.2.4. При достижении возраста 50 лет для женщин и мужчин, 55 лет для женщин, 60 лет для женщин и мужчин, 65 лет для мужчин работнику выплачивается премия в размере не более одного должностного оклада.

2.2.5. В связи с профессиональным праздником – Днем социального работника, Днем защитника Отечества и Международным женским днем работникам учреждения выплачивается премия в размере, не превышающем размер, установленный министерством.

2.2.6. За занятие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсах, организованных министерством социального развития Кировской области, другими вышестоящими организациями и ведомствами до 100 % должностного оклада

3. Основанием для начисления ежемесячной премии, индивидуальной единовременной премиальной выплаты является приказ руководителя учреждения.

4. В положениях об оплате труда работников бюджетные и автономные учреждения вправе предусмотреть премирование работников за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 3

к Примерному положению

ПОРЯДОК
проведения тарификации работников областных государственных учреждений, подведомственных
министерству социального развития Кировской области

1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, правильности отнесения работников к квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам, размеров выплат за стаж непрерывной работы, размеров выплат за квалификационную категорию, выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) приказом руководителя создается постоянно действующая комиссия в составе главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела (экономиста), юрисконсульта, работника, ответственного за кадровое делопроизводство, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда учреждения и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Тарификационная комиссия оформляет результаты своей работы протоколом.

3. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января, а также по мере необходимости, заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификационный список заполняется по каждой должности (профессии) в разрезе структурных подразделений (в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения), с указанием итоговых сумм.

5. Тарификация работников, работающих по совместительству, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии) отражаются в тарификационном списке по соответствующим структурным подразделениям. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и средних размеров выплат за квалификационную категорию и стаж непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям), а также выплат, предусмотренных пунктами 4.5 и 5.4.4.

7. Тарификация работников учреждений проводится по форме тарификационного списка согласно приложению.

8. В форме тарификационного списка не отражаются выплаты сверх окладов (должностных окладов), применяемые в учреждениях (выплаты за работу в ночное время, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты при совмещении профессий (должностей), персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и т.д.).

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование структурного подразделения)
по состоянию на 01.01. __ г.

1	Фамилия И.О.	
2	Наименование должности (с указанием внутридолжностной категории, квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих)	
3	Должностной оклад	
4	Объем работы (ставки) по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25 ставки)	
5	Размер уменьшения должностного оклада (в процентах) для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, заместителей руководителей структурных подразделений	
6	Итого оклад по должности	
	Выплаты компенсационного характера	
7	в %	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
8	в руб.	
	Выплаты стимулирующего характера	
9	Стаж непрерывной работы (лет)	
10	в %	Выплаты за стаж непрерывной работы
11	в руб.	
12	в %	Выплаты за наличие квалификационной категории (классности)
13	в руб.	
14	в %	Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания
15	в руб.	
16	в %	Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах
17	в руб.	
18	Итого заработная плата по тарификационному списку (6гр.+гр.8гр.+11+13+15+17+19+21гр.)	
19	«Дополнительные сведения» – указываются виды работ (основная, совместительство), даты присвоения почетного звания и ученой степени, дата изменения выплаты за стаж непрерывной работы в течение предстоящего года	