

ПРОЕКТ РІШЕННЯ

Про затвердження Положення «Про оплату праці працівників Комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради»

У зв'язку зміною структури установи , керуючись постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" (із змінами) , ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні » , Законом України «Про соціальні послуги» виконавчий комітет міської ради **ВИРІШИВ:**

1. Затвердити у новій редакції Положення «Про оплату праці працівників комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради», що додається.
2. Керівнику комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради» Людмилі БИЛЮ , у своїй діяльності керуватися цим Положенням.
3. Рішення виконавчого комітету від 26 січня 2021 року № 28 Про затвердження Положення «Про оплату праці працівників комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради» втрачає чинність з дня оприлюднення цього рішення.
4. Контроль за виконанням цього рішення покласти на заступника міського голови Івана КРАСІЙЧУКА.

АРКУШ
погодження до проекту рішення виконавчого комітету міської ради

Назва рішення : «Про затвердження Положення «Про оплату праці працівників комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради»

Підготували : КУ «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради»

Заступник директора

Лариса ДЗЮБАТА

ПОГОДЖЕНИЙ:

Заступник міського голови

Іван КРАСІЙЧУК

Головний спеціаліст
відділу правової роботи

Оксана СТАШКІВ

Керуючий справами
виконавчого комітету

Олег БОВКУН

Пояснювальна записка
до проекту рішення виконавчого комітету

«Про затвердження Положення «Про оплату праці працівників комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради»

Обґрунтування необхідності прийняття рішення

Даний проект рішення підготовлений з метою підвищення ефективності оцінки результатів праці та належної грошової винагороди та задля ефективного використання фонду оплати праці, стимулювання працівників за досягнуті результати роботи.

Мета і шляхи її досягнення

Підвищення рівня роботи та поглиблена оцінка результативності праці кожного працівника.

Правові аспекти

Керуючись:

- ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» ,
- Законом України «Про соціальні послуги»;
- Кодекс законів про працю України;
- постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" (із змінами) ;
- Постановою Кабінету Міністрів України від 02.08.2024 р. № 868 «Деякі питання оплати праці фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб»;
- Постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. №1418 «Про порядок виплати надбавки за вислугу років лікарям та фахівцям з розв'язкою й неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я» ;
- Наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».
- Наказом Міністерства соціальної політики від 15.06.2011 р. №239 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення».
- Наказом Міністерства соціальної політики від 18.05.2015 р. №526 «Про умови оплати праці працівників закладів соціального захисту дітей, закладів соціального обслуговування, закладів соціальної підтримки сімей, дітей та молоді і центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді »

Фінансово-економічне обґрунтування

Проект рішення не передбачає додаткових витрат на збільшення фонду оплати праці, а спрямований на більш ефективне використання чинного фонду оплати праці.

Позиція заінтересованих органів

Виконавчі органи Рогатинської міської ради та виконавчого комітету.

Запобігання дискримінації

У даному проекті рішення відсутні ознаки дискримінації.

Запобігання корупції

У проекті рішення відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

Громадське обговорення

Проект рішення не потребує громадського обговорення.

Позиція соціальних партнерів

Проект рішення не стосується соціально-трудової сфери.

Оцінка регуляторного впливу

Проект рішення є регуляторним актом.

Прогноз результатів

Стимулювання підвищення ефективності роботи, об'єктивна оцінка якості. Покращення матеріального становища працівників та стимулювання до якісної праці.

Заступник директора



Лариса ДЗЮБАТА

ПОЛОЖЕННЯ

Про оплату праці працівників комунальної установи «Центр соціальних служб Рогатинської міської ради »

Положення розроблено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери"

(із змінами) і застосовуються при обчисленні заробітної плати:

1. Загальні положення

1.1. Працівникам, можуть встановлюватись додаткові умови оплати праці, передбачені відповідними нормативно-правовими актами.

Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, визначеного для цих посад (професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників і відображаються у тарифікаційному списку.

Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки), доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством. Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

1.2. Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником закладу, установи за рахунок і в межах фонду заробітної плати та відображаються в розрахункових відомостях на виплату заробітної плати.

Встановлення посадового окладу керівника установи, встановлення йому надбавок та доплат до посадових окладів, преміювання, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня,

у межах наявних коштів на оплату праці та відповідно до контракту.

Зміни розміру посадового окладу, доплати та надбавки, що визначають заробітну плату керівника установи проводиться відповідно до додаткової угоди до контракту.

Визначення розміру заробітної плати проводиться у всіх випадках окремо за основною посадою і при роботі за сумісництвом.

1.3. Зміни розмірів посадових окладів, підвищень, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з моменту (з дня):

- призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації;

- присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня;
- зміни розміру окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду.

Днем присвоєння (присудження) є:

- кваліфікаційної категорії - дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;
- кваліфікаційного розряду - дата наказу по закладу, установі.

1.4. Встановлення (зміна розміру) надбавки за тривалість безперервної роботи проводиться з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право.

1.5. Керівник закладу, установи несе відповідальність за своєчасне та правильне визначення розміру заробітної плати працівників згідно з чинним законодавством.

При встановленні факту неправильної оплати праці керівник закладу, установи зобов'язаний вжити заходів щодо негайного виправлення помилок та виплати працівникові належної йому суми за весь час неправильної оплати, а також визначити ступінь дисциплінарної та матеріальної відповідальності осіб, безпосередньо винних у цьому.

2. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі, коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище - заокруглюються до однієї гривні

2.1. Схема тарифних розрядів посад керівних працівників установи, що встановлюються за групами з оплати праці

Посади		Показники	Тарифні розряди, які встановлюються за групами з оплати праці*		
			I	II	III
1.	Керівник (директор, завідувач)		18	17	16
		Кількість осіб, що обслуговуються (ос.)	більше 1000	501-1000	301-500

Заступникам керівників установ соціального захисту населення, заступникам керівників структурних підрозділів цих закладів та установ посадові оклади встановлюються на 5 - 15 відсотків нижче від посадового окладу відповідного керівника, а головному бухгалтеру - на 10 - 30 відсотків.

2.2. Завідувачам відділень соціальної допомоги вдома , стаціонарного проживання, відділення «Ветеранський простір» тарифні розряди встановлюються у залежності від кількості осіб, які обслуговуються.

Тарифний розряд	Кількість осіб, які обслуговуються
-----------------	------------------------------------

11	до 160
12	від 161 до 320
13	від 321 до 480
14	від 481 до 640
15	понад 640

2.2.1. Схеми тарифних розрядів персоналу відділення соціальної служби у справах сім'ї та молоді

Посада	Тарифні розряди		
	групи з оплати праці залежно від чисельності населення адміністративно-територіальних одиниць (тис. осіб)		
	I (понад 501)	II (101-500)	III (до 100)
Завідувач(Начальник) відділу	15	14-15	13-14
Фахівець із соціальної роботи провідний першої категорії	12	12	12
	11	11	11

2. 3. Схеми тарифних розрядів посад лікарів

Посади		Тарифні розряди
1.	Лікар загальної практики - сімейний лікар	
	вищої кваліфікаційної категорії	14
	першої кваліфікаційної категорії	13
	другої кваліфікаційної категорії	12
	без категорії	11

2.4. Тарифні розряди посад фахівців з базового та неповного вищою медичною освітою

Посади		Тарифні розряди
1.	Сестри медичні: стаціонарів,	
	вищої кваліфікаційної категорії	9
	першої кваліфікаційної категорії	8
	другої кваліфікаційної категорії	7
	без категорії	6

2.5.Схеми тарифних розрядів посад (професій) окремих категорій працівників установ соціального захисту населення

Посади (професії)		Тарифні розряди
1.	Молодші медичні сестри: з догляду за хворими	4
2.	Молодші медичні сестри: ванниці, прибиральниці (палатні) та інші	3
3.	Сестри-господині	4

2.6. Схеми тарифних розрядів посад (професій) працівників, відділень соціальної допомоги вдома, центрів соціальних служб сім'ї та молоді, відділення «Ветеранський простір»

Посади (професії)		Тарифний розряд
1.	Фахівці із соціальної роботи (із соціальної допомоги вдома):	
	провідний	12
	першої кваліфікаційної категорії	11
	другої кваліфікаційної категорії	10
	без категорії	9
2.	Соціальні працівники:	
	першої кваліфікаційної категорії	10
	другої кваліфікаційної категорії	9
	без категорії	8
3.	Соціальний робітник	6
4.	Фахівець із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб:	
	провідний	14
	першої кваліфікаційної категорії	13
	другої кваліфікаційної категорії	12

2.7. Схема тарифних розрядів посад інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців

	Назва професії	Тарифні розряди
1.	Бухгалтер (з дипломом спеціаліста), юристконсульт: провідний першої кваліфікаційної категорії другої кваліфікаційної категорії без категорії	10 9 8 7
2.	Завідувачі господарства	7

2.8. Схема тарифних розрядів професій робітників

	Назва професії	Тарифні розряди
1.	Кухонний робітник	2
2.	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	2
3.	Робітники з комплексного обслуговування і ремонту будинків:	
	2 кваліфікаційного розряду	4
	3 кваліфікаційного розряду	5
	4 кваліфікаційного розряду	6
4.	Підсобний робітник	1

2.9. Схема тарифних розрядів професій водіїв автотранспортних

Назва професій	Вид автотранспортного засобу	Тарифні розряди
Водій автотранспортних засобів	Легковий автомобіль (у т. ч. спеціальні) з робочим обсягом двигуна:	
	до 1,8 л	2
	попад 1,8 до 3,5 л	3
	попад 3,5 л	4

2.10. У зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці

2.10.1. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників підвищуються на 15 відсотків у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці:

- лікарям незалежно від їх найменування;
- фахівцям з базовою неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування;
- фахівцям із соціальної роботи (соціальної допомоги вдома);
- соціальним працівникам;
- соціальним робітникам;
- молодшим медичним сестрам усіх найменувань
- сестрі господині

2.10.2. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників, підвищуються на 20 відсотків:

- Працівники, які безпосередньо обслуговують осіб із значно зниженою рухомою активністю та ліжкових хворих;

▪ Мапіністам з прання те ремонту спецодягу;

2.10.3. Посадові оклади керівників будинків-інтернатів загального типу, до складу яких входять відділення з контингентом підопічних, які мають порушення психіки, підвищуються на 25 відсотків.

2.11. Порядок установалення підвищень посадових окладів

Підвищення, передбачені підпунктами 2.10.1.-2.10.3. установаються до посадового окладу.

3. Доплати

3.1. Доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

3.1.1. Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують у тому ж самому закладі, установі поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою.

Конкретний розмір цих доплат установається керівником закладу, установи залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

3.1.2. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами).

3.1.3. Зазначені в пунктах 3.1.1 та 3.1.2 доплати не встановлюються керівникам закладів, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам (за винятком завідувачів відділень соціальної допомоги та їх заступників).

3.2. Доплати за роботу в нічний час

3.2.1. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

3.3. Інші доплати

3.3.1. Працівникам закладів установ соціального захисту населення за їх згодою може вводиться робочий день з розподілом зміни на частини (з перервою у роботі понад 2 години) за умови, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої норми тривалості робочого дня (ст. 60 КЗпП). Доплата в ці дні проводиться за відпрацьований час до посадового окладу, в розмірі до 30 відсотків, конкретний розмір якої визначає керівник закладу за погодженням з профспілковим комітетом у межах затвердженого фонду оплати праці.

Час внутрішньозмінної перерви в робочий час не включається.

3.3.2. Керівники закладів за погодженням з радою трудового колективу можуть установавати ненормований робочий день для водіїв легкових санітарних автомобілів, з доплатою 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час. Водіям автомобілів з ненормованим робочим днем доплата за роботу в нічний час проводиться на загальних підставах.

3.3.3. Робітникам закладів установ соціального захисту населення, зайнятим на роботах із піддливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць установається доплата в розмірі до 12 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). Перелік робіт з піддливими і важкими умовами праці, на яких установаються вказані доплати:

- Прапня, суніння і прасування спецодягу, білизни.
- Роботи з прапня білизни та спецодягу вручну з використанням мийних і дезінфекційних засобів.
- Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паромасляних печей та інших апаратів для смаження і випікання.
- Вантажно-розвантажувальні роботи, що виконуються вручну.
- Роботи, пов'язані з обробкою, обмиванням м'яса, риби, обсмаженням птиці.
- Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот та інших хімічних речовин.
- Роботи, пов'язані із чисткою вигрібних ям, каналізаційних колодязів, проведення їх дезінфекції.

3.3.4. Працівникам (у т. ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

3.4. Порядок установлення доплат

Доплати, перелічені в цьому розділі, установлюються до посадового окладу з урахуванням підвищень.

4. Надбавки

4.1. Надбавки за тривалість безперервної роботи

4.2. Надбавки за тривалість безперервної роботи нараховуються кожного місяця за основною посадою, при роботі за сумісництвом.

4.3. Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі

Працівникам можуть встановлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

У разі несвочасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

Працівникам установи надбавки установлюються керівником, а керівнику - органом вищого рівня, у межах фонду оплати праці.

4.4. Інші надбавки

4.4.1. Водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах:

- водіям II класу - 10 відсотків,
- водіям I класу - 25 відсотків.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

4.4.2. Фахівцям із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб у межах фонду оплати праці виплачується надбавка за особливий характер праці у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за фактично відпрацьований час.

Конкретний розмір надбавки визначається керівником установи, залежно від навантаження, своєчасності та якості наданих послуг, відсутності скарг.

5. Інші питання оплати праці

5.1. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з місцевого бюджету, здійснюється в межах бюджетних асигнувань. Оплата праці проводиться згідно тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ соціального захисту населення.

5.1.1. Чергування у стаціонарі

Забороняється залучення до роботи в нічний час та до надурочних робіт:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.
- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

5.1.2. Чергування в межах місячної норми робочого часу здійснюються платними медичними працівниками за рахунок зменшення тривалості зміни протягом місяця.

Якщо чергування здійснювалось у робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу, то додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться.

Чергування за графіком у вихідний та святковий день в межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одиначної годинної ставки понад оклад (статті 72, 107 КЗпП України).

Лікарі та фахівці з базовою та повною вищою медичною освітою можуть залучатись за їх згодою до чергувань понад місячну норму робочого часу без займання платних посад з оплатою з фонду оплати праці.

У цьому разі оплата роботи, яка виконується у робочі дні тижня, проводиться понад оклад, а у вихідний день за графіком, святковий чи переробний день - у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (статті 106, 107 КЗпП України).

5.1.3. За чергування у нічний час проводиться додаткова оплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості

замінити його іншим працівником оплата проводиться за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час (ст.106 КЗпП України).

5.1.4. Чергування понад місячну норму робочого часу не є сумісництвом.

Залучення працівників до чергувань понад місячну норму робочого часу можливе тільки в тих випадках, коли в закладі відсутні вакантні посади за цією спеціальністю.

Годинні та денні ставки, передбачені цим пунктом, визначаються виходячи з посадового окладу, встановленого з урахуванням підвищень.

5.1.5. Виплата надбавки за вислугу років

Надбавка за вислугу років встановлюється працівникам залежно від стажу роботи в такому розмірі:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
понад 3 роки	10
понад 10 років	20
понад 20 років	30

Надбавка за вислугу років виплачується керівникам та їх заступникам з основного виду діяльності, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам із соціальної реабілітації, надання соціальних (соціально-медичних) послуг (допомог), соціального обслуговування, забезпечення стаціонарного проживання тощо, крім тих, що мають право на виплату надбавки (доплати) за стаж роботи (вислугу років) на інших підставах, фахівцям із соціальної роботи (із соціальної допомоги вдома), соціальним працівникам, соціальним робітникам.

Надбавка за вислугу років виплачується лікарям, медичним сестрам відділення стаціонарного догляду.

5.1.6. Доплата до мінімальної заробітної плати

Виконання працівником місячної норми праці, при нарахуванні зарплати в меншому розмірі, роботодавець проводить доплату до її рівня, яку виплачує разом із зарплатою.

5.2. Окремі види оплати праці

5.2.1. Преміювання працівників та надання матеріальної допомоги

Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати.

Керівники закладів та установ за погодженням з профспілковими комітетами затверджують положення про преміювання працівників.

Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами не обмежується.

Преміювання керівників закладів, установ здійснюється за рішенням органу вищого рівня.

Керівники мають право надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

Положення розроблено відповідно до чинного законодавства:

- Кодекс законів про працю України.

- Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».
- Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.2024 р. № 868 «Деякі питання оплати праці фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб»
- Постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. №1418 «Про порядок виплати надбавки за вислугу років лікарям та фахівцям з разовою й неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я».
- Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».
- Наказ Міністерства соціальної політики від 15.06.2011 р. №239 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення».
- Наказ Міністерства соціальної політики від 18.05.2015 р. №526 «Про умови оплати праці працівників закладів соціального захисту дітей, закладів соціального обслуговування, закладів соціальної підтримки сімей, дітей та молоді і центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді »

