



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

08.07.17

03.03.2017

№ 1014

**Об утверждении Порядка
и условий осуществления
выплат компенсационного
характера работникам
государственных учреждений
социальной защиты населения
Санкт-Петербурга и государственных
образовательных учреждений,
находящихся в ведении
Комитета по социальной
политике Санкт-Петербурга**

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга»:

1. Утвердить Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – Порядок), согласно приложению.

2. Руководителям государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – учреждения социальной защиты населения), при заключении трудового договора («эффективного контракта») или дополнительного соглашения к трудовому договору, а также при утверждении локальных нормативных актов в сфере оплаты труда учитывать Порядок.

3. Планово-экономическому управлению Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – Комитет), Отделу по вопросам государственной службы и кадров Комитета оказывать консультационную и методическую помощь учреждениям социальной защиты населения по вопросам, связанным с применением Порядка.

4. Распоряжение не распространяется на Санкт-Петербургское государственное казенное учреждение «Городской информационно-расчетный центр» (далее – Центр).

В отношении работников Центра действует распоряжение Комитета, принятое в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, регулирующим оплату труда работников Центра.

5. Признать утратившими силу:

распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 30.03.2017 № 133-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера

работникам государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга»;
распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 11.05.2017 № 246-р
«О внесении изменений в распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга
от 30.03.2017 № 133-р».

6. Распоряжение вступает в силу через 10 дней после его подписания.

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

**Председатель Комитета
по социальной политике
Санкт-Петербурга**



А.Н. Ржаненков

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
осуществления выплат компенсационного характера работникам
государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга
и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении
Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – Порядок), разработан в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга» и устанавливает правила осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – выплаты компенсационного характера, выплаты).

1.2. Порядок распространяется на:

работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением работников Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Городской информационно-расчетный центр»;

работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Порядок применяется как в отношении основных работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – учреждения социальной защиты населения), так и работников, занятых на условиях совместительства в указанных учреждениях.

1.3. Для целей Порядка используются следующие термины и определения:

1.3.1. Доплата – выплата к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы, носящая компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда;

1.3.2. Работодатель – учреждение социальной защиты населения;

1.3.3. Работник – работник учреждения социальной защиты населения;

1.3.4. Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.3.5. Условия осуществления выплат компенсационного характера – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, действие которых на работника предусматривает осуществление ему выплат компенсационного характера;

1.3.6. Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных

отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

1.4. При заключении трудового договора с лицом, принимающимся на работу в учреждение социальной защиты населения, в трудовой договор включаются выплаты компенсационного характера и (или) компенсации с указанием размера указанных выплат и (или) компенсаций, а также срока, на который они устанавливаются.

Если выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику учреждения социальной защиты населения после заключения трудового договора, то с ним в установленном порядке заключается дополнительное соглашение в письменной форме.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. Согласно подпункту «г» пункта 32 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13 органам государственной власти субъектов Российской Федерации при разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении указанных органов, рекомендуется применять перечень видов выплат компенсационного характера, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда для федеральных государственных учреждений.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях установлен приложением № 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (далее – Перечень).

2.2. В учреждениях социальной защиты населения могут применяться следующие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем¹:

2.2.1. Выплаты работникам учреждений социальной защиты населения (далее – работники), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.2.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) - статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.3. Выплаты, предусмотренные пунктом 2.2.1 Порядка, устанавливаются в виде повышения должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – повышение).

Выплаты, предусмотренные пунктом 2.2.2 Порядка, устанавливаются в виде доплат, выраженных в процентах или абсолютных размерах, к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы работников при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее – доплаты).

Выплаты компенсационного характера (повышение и доплаты), предусмотренные пунктами 2.2.1 и 2.2.2 Порядка, в силу статьи 129 ТК РФ включаются в заработную плату (оплату труда) работника и не призваны возместить ему конкретные материальные затраты, связанные с непосредственным выполнением трудовых обязанностей (Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 14.03.2006 № 106).

¹ Перечень приводится в редакции, учитывающей действия федерального законодательства на дату утверждения Порядка. При этом Порядок содержит только те выплаты, которые применяются в учреждениях социальной защиты населения.

3. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

3.1. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, а также Порядком.

3.1.1. Повышение, устанавливаемое работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включается в состав коэффициента специфики работы в качестве коэффициента условий труда.

3.1.2. Размер коэффициента условий труда определяется на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом рекомендуемые размеры коэффициента условий труда содержатся в соответствующем распоряжении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга¹.

3.1.3. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем в коллективном договоре, локальном нормативном акте, учитывающими соответствующее распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и принятыми в установленном порядке, а также в трудовом договоре работника.

3.2. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, согласно статье 149 ТК РФ относятся к случаям выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Порядок и условия реализации режима совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – режим совмещения профессий (должностей), а также правила оформления совмещения профессий (должностей) в учреждениях социальной защиты населения предусматриваются Рекомендациями по применению режимов совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, в государственных учреждениях социального обслуживания, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 12.05.2016 № 124-р (далее – Рекомендации).

Примерный перечень профессий рабочих и должностей медицинских, социальных и фармацевтических работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, которым может устанавливаться совмещение профессий (должностей), содержится в приложении № 1 к Порядку (далее – Примерный перечень № 1).

Примерный перечень общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, которым может устанавливаться совмещение профессий (должностей), содержится в Приложении № 2 к Порядку (далее – Примерный перечень № 2).

¹ На дату утверждения Порядка действуют рекомендуемые размеры коэффициента условий труда, установленные в таблице 4 приложения к распоряжению Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16.01.2019 № 7-р «Об утверждении Порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга».

Учреждения социальной защиты населения на основании Примерных перечней № 1, № 2 формируют аналогичные перечни, которые являются приложениями к коллективному договору или локальному нормативному акту.

3.2.2. В связи с тем, что в силу статьи 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, работодатель при необходимости с письменного согласия работника может поручить ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату¹.

3.2.3. Во всех случаях режима совмещения профессий (должностей) размер доплаты конкретному работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

При этом размер доплаты может быть определен одним из следующих способов:

а) в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы по основной профессии (должности);

б) в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы по совмещаемой профессии (должности);

в) в абсолютном (фиксированном) размере.

Конкретный способ определения размера доплаты устанавливается коллективным договором, соглашением и (или) локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения социальной защиты населения (далее – профсоюзы) или по согласованию с ним.

3.2.4. ТК РФ не содержит как минимальные, так и максимальные размеры доплаты.

Вместе с тем по решению сторон социального партнерства, предусмотренных статьей 25 ТК РФ, коллективный договор (соглашение либо локальный нормативный акт) могут содержать условие о минимальном и (или) максимальном значениях доплаты.

Если указанное условие включено в локальный нормативный акт, то такой локальный нормативный акт в силу статьи 135 ТК РФ принимается работодателем с учетом мнения профсоюза или по согласованию с ним.

Для казенных учреждений социальной защиты населения доплата определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы и составляет не более 100 и не менее 25 процентов по основной профессии (должности).

3.2.5. Условия о режиме совмещения профессий (должностей) закрепляются в дополнительном соглашении, которое, как указано в Рекомендациях, должно содержать:

наименование должности (профессии), по которой будет выполняться дополнительная работа;

срок, в течение которого будет выполняться указанная работа²;

объем и/или содержание порученной работнику дополнительной работы;

порядок и размеры оплаты труда (доплаты).

На основании дополнительного соглашения работодатель издает приказ о возложении на работника дополнительных обязанностей, содержание которого соответствует дополнительному соглашению.

3.2.6. Доплаты не устанавливаются в следующих случаях:

поручаемая работа изначально входит в обязанности работника и не является для него дополнительной работой (письма Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.03.2012 № 22-2-897 и Федеральной службы по труду и занятости от 24.05.2011 № 1412-6-1);

¹ В Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.11.2019 № 37-П разъяснено, что одностороннее принудительное возложение на работника должностных обязанностей, не обусловленных трудовым договором, недопустимо. Трудовая функция может быть изменена только с согласия работника и на согласованных условиях. Возложение на работника дополнительной работы предусматривает доплату.

² Срок определяется работодателем, но не более чем на один календарный год. В том случае, когда работник не согласен со сроком, определенным работодателем, этот срок может быть установлен по соглашению сторон.

дополнительная работа поручается работнику в установленном порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих трудовых затрат по основной работе;

письменное соглашение работника и работодателя о выполнении дополнительной работы отсутствует, а выполнение указанной работы производилась без поручения работодателя.

3.2.7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При этом доплата в установленном порядке включается в среднюю заработную плату работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 139 ТК РФ, Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922).

3.2.8. Совмещение профессий (должностей) разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник.

3.3. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов, определенного производственным календарем на учетный период, признается **сверхурочной работой**.

3.3.1. Сверхурочная работа включает в себя следующие признаки:

а) работа производится по инициативе работодателя;

б) работа превышает норму рабочего времени за учетный период, то есть продолжительность ежедневной работы или продолжительность работы за иные периоды – неделю, месяц, квартал и др.

При этом работа считается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг трудовых обязанностей работника по его профессии, специальности, должности.

3.3.2. При привлечении работника к сверхурочной работе работодатель обязан совершить следующие действия:

оформить приказ о привлечении работника к сверхурочной работе, содержащий основания необходимости привлечения работника (далее – Приказ);

ознакомить категории работников, предусмотренные трудовым законодательством, с их правом отказаться от сверхурочной работы;

получить письменное согласие работника на привлечение к сверхурочной работе (в случае необходимости).

Такое согласие оформляется одним из следующих способов:

а) в виде заявления работника в произвольной форме;

б) в виде отметки работника на Приказе (далее - отметка).

Например, отметка может быть следующего содержания: «На привлечение к сверхурочным работам согласен (не согласен)» (отметка предусматривает также подпись работника с ее расшифровкой и дату получения согласия работника или его отказа от привлечения к сверхурочным работам).

Приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен содержать, в том числе:

причину и дату проведения сверхурочной работы (начало – окончание);

доплаты, устанавливаемые работнику за сверхурочную работу (предоставление дополнительного времени отдыха).

3.3.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе следующих категорий работников: беременных женщин (статья 99, 259 ТК РФ);

работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 99 ТК РФ);

работников, с которыми заключен ученический договор (статья 198 ТК РФ), в период действия этого договора (статья 203 ТК РФ).

Вместе с тем привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, *допускается* только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Указанные гарантии распространяются также на следующие категории работников: матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (статья 259 ТК РФ);

родителей детей-инвалидов (статья 259 ТК РФ);

лиц, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ);

опекунов и попечителей несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ).

Помимо получения письменного согласия указанных работников на привлечение к сверхурочной работе работодатель должен в письменной форме ознакомить их с правом отказаться от сверхурочной работы. Под письменным ознакомлением работника с его правом имеется в виду соответствующий документ (например, уведомление), предусматривающий подпись работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3.4. В свою очередь, Верховный Суд Российской Федерации в определении от 27.12.2012 № АПЛ12-711 указал, что оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ во всех случаях привлечения работника к сверхурочной работе, в том числе при суммированном учете рабочего времени.

Согласно статье 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается работодателем за фактически отработанные часы сверхурочной работы.

Если работнику установлен должностной оклад, то размер доплаты определяется исходя из стоимости часа сверхурочной работы.

При этом стоимость часа сверхурочной работы рассчитывается одним из следующих способов:

а) с учетом часовой ставки (часовой части должностного оклада), исчисленной путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов в данном месяце, в котором у работника сложилась переработка (первый способ).

$$\text{Часовая ставка} = \frac{\text{Должностной оклад}}{\text{Количество рабочих часов в расчетном месяце}} \quad [1]$$

Например, работник, должностной оклад которого составляет 25 000 рублей, а продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, привлекался к сверхурочной работе в феврале 2021 года.

Количество рабочих часов в феврале 2021 года при 40-часовой рабочей неделе (по Производственному календарю) составляет 151 рабочий час.

Часовая ставка (часовая часть должностного оклада) при этих условиях составляет 165,56 руб./час. (25 000 : 151);

б) с учетом среднечасовой ставки, исчисленной на соответствующий календарный год путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов, которое, в свою очередь, представляет собой частное от деления нормы рабочего времени, установленной Производственным календарем на соответствующий календарный год, на 12 (второй способ).

Расчет по определению среднечасовой ставки осуществляется в следующем порядке:

$$\frac{\text{Среднемесячное количество рабочих часов за год}}{\text{рабочих часов за год}} = \frac{\text{Норма рабочих часов за календарный год}}{12}$$

[2]

$$\text{Часовая ставка} = \frac{\text{Должностной оклад}}{\text{Среднемесячное количество рабочих часов за год}}$$

Этот способ рекомендован работодателям для применения письмом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.07.2014 № 16-4/2059436.

Так, в 2021 году годовая норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе согласно Производственному календарю составляет 1972 часа.

Среднемесячное количество рабочих часов составит 164,33 (1972 : 12), а стоимость часа сверхурочной работы при должностном окладе 25 000 рублей – 152,13 руб./час (25 000 : 164,33).

В коллективный договор или локальный нормативный акт включаются:

конкретный размер доплаты за сверхурочную работу;

способ определения стоимости часа сверхурочной работы исходя из количества рабочих часов в конкретном месяце, в котором у работника имеется переработка (первый способ), либо с учетом количества рабочих часов в календарном году по Производственному календарю (второй способ).

Если в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре размеры доплаты за сверхурочную работу не установлены, то применяются размеры указанной доплаты в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.3.5. По желанию работника, выраженному в письменной форме, сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного работником сверхурочно (далее – дополнительное время отдыха).

Предоставленное работнику дополнительное время отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Не признаются сверхурочной работой следующие виды работ:

работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы;

работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском не менее трех календарных дней.

3.3.7. В силу статьи 99 ТК РФ учреждение социальной защиты населения обеспечивает учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (далее – учет).

Отсутствие у работодателя такого учета не является основанием для отказа в установлении работнику доплаты за сверхурочную работу.

3.4. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам, получающим должностной оклад (оклада), оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.1. Выходными днями признаются любые дни недели, в которые работник в соответствии с трудовым договором, графиком сменности (работы) или Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) не должен выполнять свою трудовую функцию.

Количество и конкретные дни недели, являющиеся выходными днями, зависят от применяемых учреждениями социальной защиты населения режимов рабочего времени.

В качестве выходных дней могут устанавливаться следующие календарные дни:

в учреждениях социальной защиты населения, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим, организационным условиям, - дни недели, определенные Правилами;

в других учреждениях социальной защиты населения - воскресенье и другой день, установленный коллективным договором или Правилами.

При этом работой в выходной день признается работа вне установленного режима работы (графика).

3.4.2. Нерабочие праздничные дни предусмотрены в статье 112 ТК РФ и являются едиными для всех работников Российской Федерации.

Нерабочие праздничные дни всегда совпадают с сутками (с 0:00 до 24:00).

3.4.3. Привлечение работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день (далее – праздничный день) не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Порядок и условия привлечения работников к работе в выходные и (или) праздничные дни устанавливаются указанной статьей ТК РФ.

3.4.4. Стоимость отработанного в выходной (праздничный) день времени определяется:

1. Применительно к каждому из конкретных месяцев;
2. Исходя из среднемесячного количества рабочих дней (часов) в соответствующем календарном году.

Любой из указанных методов расчета закрепляется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте (письма Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 02.07.2014 № 16-4/2059436, Федеральной службы по труду и занятости от 28.09.2011 № 2822-6-1).

3.4.5. Доплата за работу в выходной или праздничный день производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день.

Таким образом, если работа в выходной или праздничный день включается в норму рабочего времени соответствующего месяца, то в дополнение к должностному окладу (окладу) работнику устанавливается доплата в размере не менее одинарной дневной или часовой тарифной ставки.

Если работа в выходной или праздничный день осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени, то в этом случае помимо должностного оклада работнику устанавливается доплата в размере не менее двойной дневной (часовой) тарифной ставки.

3.4.6. В размере оплаты работы в выходные и праздничные дни учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П указано, что при привлечении к работе в выходной и нерабочий праздничный день работников заработная плата которых помимо месячного должностного оклада (оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, в оплату работы наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной (часовой) ставки (части оклада за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

В размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни не включаются следующие виды выплат:

- доплата за сверхурочную работу (часть вторая статьи 152 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- единовременные выплаты стимулирующего характера.

Наряду с этим, Конституционный Суд Российской Федерации определил, что повышенная оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в ночное время, не должны включаться в минимальный размер оплаты труда или минимальный размер заработной платы, устанавливаемой соответствующим региональным соглашением.

3.4.7. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении другого дня отдыха, если работник написал заявление о предоставлении ему другого дня отдыха за работу в выходной или праздничный день (далее – отгул).

Продолжительность отгула не зависит от количества отработанных работником часов в выходной или праздничный день.

В любом случае работодатель обязан предоставить работнику полный день отдыха.

3.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях, то есть работодатель обязан установить доплату работнику за каждый час работы в ночное время независимо от режима работы, в котором занят работник.

3.5.1. Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, трудовым договором, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В отношении работников учреждений социальной защиты населения, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, действует Региональное отраслевое соглашение, заключенное между Комитетом Межрегиональной территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – Региональное соглашение).

Согласно пункту 3.13 Регионального соглашения за каждый час работы в ночное время работникам производится доплата в размере 50 процентов стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы.

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

Размер доплаты фиксируется в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте.

Величина среднемесячного фонда рабочего времени устанавливается в локальном нормативном акте и ежегодно корректируется исходя из нормы рабочих часов за соответствующий календарный год.

Если размер доплаты за работу в ночное время фиксируется в локальном нормативном акте, то указанный акт принимается с учетом мнения профсоюза.

3.5.2. В отношении работников учреждений социальной защиты населения, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, действует Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга (далее – Трехстороннее соглашение).

Согласно Трехстороннему соглашению на 2020-2023 годы размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада.

Доплата за работу в ночное время носит самостоятельный характер и производится во всех случаях, в том числе, когда ночные часы совпадают со сверхурочными или отработанными выходными и праздничными днями.

3.6. К условиям, отклоняющимся от нормальных, предусмотренным пунктами 3.2 - 3.5 Порядка, относятся и другие условия, в том числе:

разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

дополнительная работа педагогических работников учреждений социальной защиты населения, не входящая в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанная с образовательным процессом;

работа водителей автомобилей или иных транспортных средств в условиях Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

При выполнении работ в указанных выше условиях работнику также производятся соответствующие выплаты, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. При этом размеры выплат устанавливаются коллективным договором и/или локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Порядком.

3.6.1. Разделение рабочего дня на части.

Разделение рабочего дня на части представляет собой режим рабочего времени, который вводится на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда (работы), а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

При этом общая продолжительность рабочего дня не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (статья 105 ТК РФ).

За работу в режиме рабочего дня, разделенного на части, могут устанавливаться соответствующие доплаты.

Порядок установления доплаты работникам при разделении рабочего дня на части, а также размер указанной доплаты определяются локальным нормативным актом.

В локальном нормативном акте либо коллективном договоре может содержаться перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается рабочий день, разделенный на части.

Размер доплаты за работу в режиме разделенного рабочего дня на части устанавливается работодателем, но не более 30 процентов должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплаты за работу в режиме разделенного рабочего дня на части закрепляется в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении.

Доплата за разделение рабочего дня на части не устанавливается, если при определении повышающего коэффициента специфики работнику предусматривается коэффициент прочих условий труда за работу в режиме разделения рабочего дня на части.

Доплата за работу в режиме разделенного рабочего дня на части устанавливается наряду с другими выплатами, предусмотренными Порядком за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.2. Педагогическим работникам учреждений социальной защиты населения, осуществляющих образовательную деятельность, в порядке, предусмотренном действующим законодательством, устанавливаются доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом (далее – доплаты педагогам за дополнительную работу).

Примерный перечень видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, содержится в приложении № 3 к Порядку (далее – Примерный перечень № 3).

На основании Примерного перечня № 3 учреждение социальной защиты населения формирует аналогичный Перечень учреждения социальной защиты населения.

Размер доплат педагогам за дополнительную работу исчисляется в следующем порядке:

а) размер часовой ставки педагогического работника за выполнение дополнительной работы определяется по формуле:

$$S_{\text{час}} = \frac{\text{Базовая единица}}{72} \quad [3]$$

где:

$S_{\text{час}}$ – часовая ставка одного педагогического работника за выполнение дополнительной работы;

Базовая единица – размер базовой единицы (рублей), применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливаемый Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год;

72 - постоянная величина, определяющая среднемесячное количество часов учебной нагрузки, приходящейся на одного педагогического работника;

б) размер ежемесячной доплаты i -тому педагогическому работнику за дополнительную работу определяется по формуле:

$$Q_i = \frac{(S_{\text{час}} \times V_i)}{10} \times K \quad [4]$$

где:

Q_i – размер ежемесячной доплаты i -тому педагогическому работнику за дополнительную работу;

V_i – годовой объем дополнительной работы (часов) i -того педагогического работника в соответствии с годовым учебным планом;

i -й – педагогический работник – педагогический работник учреждения социальной защиты населения, которому устанавливается ежемесячная доплата за дополнительную работу;

10 – продолжительность учебного года (месяцев) с 1 сентября по 31 мая;

K – коэффициент неуккомплектованности учебной группы (класса) обучающимися по сравнению с нормативом наполняемости.

При неуккомплектованности группы (класса) обучающимися по сравнению с нормативом наполняемости размер ежемесячной доплаты уменьшается в соответствии с коэффициентом K .

Например, если коэффициент наполняемости составляет 0,55 (55 процентов) от норматива наполняемости, то ежемесячный размер доплаты уменьшается в соответствии с указанным коэффициентом.

В случае если укомплектованность учебной группы (класса) обучающимися равна нормативу наполняемости, то $K=1$.

Если педагогический работник выполняет несколько видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей, то устанавливается соответствующая доплата за общий годовой объем дополнительной работы.

3.6.3. Работникам, выполняющим работу по профессии водителя автомобиля или иного транспортного средства, наряду с доплатами, предусмотренными пунктами 3.2 - 3.5 Порядка, может устанавливаться доплата за управление транспортным средством в условиях Санкт-Петербурга и Ленинградской области (далее - доплата за управление транспортным средством).

Порядок установления доплаты за управление транспортным средством и конкретный размер указанной доплаты определяются в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюза или по согласованию с ним, но не более 10 процентов от тарифной ставки (оклада).

4. Порядок установления компенсаций, связанных с возмещением работникам материальных затрат при выполнении ими трудовых обязанностей

4.1. Согласно статье 168.1 ТК РФ работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками.

В ТК РФ понятие «разъездной характер работы» отсутствует.

Вместе с тем из смысла письма Министерства финансов Российской Федерации от 21.02.2019 № 03-15-06/11330 и письма Федеральной службы по труду и занятости от 12.12.2013 № 4209-ТЗ можно сделать вывод о том, что разъездной характер работы предполагает перемещение работника от одного пункта назначения до другого, в том числе в пределах одного населенного пункта, большую часть рабочего времени.

4.1.1 Согласно письму Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.09.2009 № 22-2-3644 решение вопроса об отнесении той или иной работы к работе, попадающей под действие статьи 168.1 ТК РФ, относится к компетенции организации.

Возмещение расходов, предусмотренных статьей 168.1 ТК РФ, осуществляется при следующих условиях:

перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, должен быть установлен коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом (далее – Перечень работ, профессий, должностей);

размеры и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работы работников, занимающих должности, выполняющих работы по профессиям, включенным в Перечень работ, профессий, должностей, должны быть установлены коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

При этом условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной), согласно статье 57 ТК РФ являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.1.2. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, но осуществляется в пределах Санкт-Петербурга или прилегающих к нему районов, работодатель возмещает только транспортные расходы.

При этом порядок документального оформления поездок устанавливается работодателем.

4.1.3. Если работники с разъездным характером работы при исполнении трудовых обязанностей имеют возможность ежедневно возвращаться домой, и им коллективным договором, трудовым договором предусмотрены доплаты за разъездной характер работы, то такие доплаты не являются компенсациями, а относятся к выплатам компенсационного характера за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Педагогическим работникам учреждений социальной защиты населения, осуществляющим образовательную деятельность, согласно пункту 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) в установленные на день вступления в силу Федерального закона должностные оклады включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012, составляющий 100 рублей.

4.2.1. Ежемесячная денежная компенсация включается в состав коэффициента специфики работы в пределах коэффициента прочих условий труда независимо от должности, которую занимает педагогический работник, в размере 0,01 процента.

4.2.2. Право на ежемесячную денежную компенсацию педагогический работник утрачивает при наступлении следующих случаев:

прекращение трудовых отношений с учреждением социальной защиты населения;

перевод в установленном порядке, на должность, не относящуюся к должностям педагогических работников.

В случае временного перевода педагогического работника на другую работу, не связанную с педагогической деятельностью, включение компенсации в его должностной оклад (ставку заработной платы) не осуществляется на срок временного перевода.

5. Финансирование доплат

5.1. Доплаты носят гарантированный характер и финансируются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год».

5.2. При планировании бюджетных ассигнований, направляемых на установление доплат, учитываются следующие показатели:

штатная численность и категории работников, занимающих должности, предусматривающие доплаты;

размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов учреждений социальной защиты населения;

объемы выполняемой работы в условиях, предусматривающих доплаты, а также прогнозируемые размеры указанных выплат.

6. Заключительные положения

6.1. Доплаты, за исключением повышения, устанавливаются на основании приказа работодателя, включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение) в качестве обязательных для включения в трудовой договор условий.

6.2. Размеры доплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Изменение условий установления доплат, размеров доплат и компенсаций допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Приложение № 1
к Порядку и условиям осуществления
выплат компенсационного характера
работникам государственных
учреждений социальной защиты
населения Санкт-Петербурга
и государственных образовательных
учреждений, находящихся в ведении
Комитета по социальной политике
Санкт-Петербурга

Примерный перечень профессий рабочих и должностей медицинских, социальных и фармацевтических работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, которым может устанавливаться совмещение профессий (должностей)

№ п/п	Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
1	2	3
1	Врачебный персонал	
	Врачи-специалисты всех наименований	Врач-невролог Врач-педиатр Врач-психиатр и др.
2	Средний медицинский персонал	
	Дезинфектор	Санитарка, водитель автомобиля
	Зубной врач	Медицинская сестра, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными
	Инструктор-дезинфектор	Дезинфектор, санитарка, водитель
	Главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра (всех наименований)	Рентгенолаборант, лаборант, дезинсектор, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, медицинский регистратор (в том числе выполнение машинописных работ), медицинский статистик, кастелянша, сестра-хозяйка, кассир
	Медицинская сестра диетическая	Санитарка, официантка
	Медицинский регистратор	Санитарка, медицинский статистик, бухгалтер
	Медицинский статистик	Делопроизводитель, медицинский регистратор, бухгалтер, инспектор по кадрам, кассир, санитарка
	Рентгенолаборант	Медицинский регистратор, санитарка

	Фельдшер	Медицинская сестра, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, медицинский регистратор. сестра-хозяйка
	Лаборант по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии	Санитарка
3	Младший медицинский персонал	
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Санитарка, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений
	Санитарка	Младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, дезинсектор, медицинский статистик, медицинский регистратор, кастелянша, кассир, швея. машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, кастелянша
4	Фармацевтический персонал аптек	
	Провизор-технолог	Провизор-аналитик
	Провизор-аналитик	Провизор-технолог
	Фармацевт	Фасовщик, санитарка, подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений
	Фасовщик	Санитарка, подсобный рабочий
	Санитарка	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, подсобные рабочие
5	Социальные работники	
	Социальный работник	Инспектор по кадрам, делопроизводитель, архивариус, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений
	Специалист по социальной работе	Специалист по кадрам, юрисконсульт, инспектор по кадрам. делопроизводитель, секретарь руководителя

Приложение № 2
к Порядку и условиям осуществления
выплат компенсационного характера
работникам государственных
учреждений социальной защиты
населения Санкт-Петербурга
и государственных образовательных
учреждений, находящихся в ведении
Комитета по социальной политике
Санкт-Петербурга

Примерный перечень общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, которым может устанавливаться совмещение профессий (должностей)

№ п/п	Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессии (должность)
1	Руководители, специалисты и служащие	
	Агент по снабжению	Экспедитор, рабочие всех профессий
	Архивариус	Делопроизводитель, курьер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, санитарка
	Бухгалтер	Экономист, кассир, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, санитарка
	Заведующий прачечной	Рабочие всех профессий
	Заведующий складом	Агент по снабжению, рабочие всех профессий
	Заведующий хозяйством	Техник, заведующий складом, агент по снабжению, экспедитор, комендант, рабочие всех профессий, санитарка
	Инженеры всех наименований	Делопроизводитель, бухгалтер, секретарь-машинистка, паспортист
	Кассир	Делопроизводитель, бухгалтер, секретарь-машинистка, медицинский статистик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, санитарка
	Комендант	Паспортист, заведующий хозяйством, заведующий складом, кассир, рабочие всех профессий, санитарка
	Культурный организатор	Акомпаниатор, библиотекарь, музыкальный руководитель, киномеханик, воспитатель, санитарка, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений
	Мастер производственного обучения	Техник (всех специальностей), агент по снабжению, рабочие всех профессий
	Механик	Диспетчер, техник (всех специальностей)
	Паспортист	Комендант, инспектор по кадрам, секретарь-машинистка

	Секретарь-машинистка	Делопроизводитель, инспектор по кадрам, паспортист, секретарь-машинистка, кассир, архивариус, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, санитарка
	Техник	Агент по снабжению, комендант, лаборант, рабочие всех профессий
	Экономист	Бухгалтер, кассир, инженер
	Экспедитор	Агент по снабжению, рабочие всех профессий, санитарка
	Юрисконсульт	Делопроизводитель, специалист по кадрам, инспектор по кадрам
	Шеф-повар	Повар, рабочие всех профессий
2	Рабочие	
	Рабочие всех профессий (должностей)	Рабочие профессии (должности)
	Водитель автомобиля	Агент по снабжению, экспедитор, дезинсектор
	Гардеробщик	Санитарка
	Грузчик, подсобный рабочий	Агент по снабжению, экспедитор
	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	Агент по снабжению, санитарка
	Кастелянша	Санитарка, сестра-хозяйка
	Кладовщик	Агент по снабжению
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Санитарка
	Мойщик посуды	Санитарка
	Официант	Санитарка
	Кинемеханик	Культурорганизатор, библиотекарь, лаборант учебных заведений, экспедитор
	Парикмахер	Санитарка
	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	Санитарка
	Швея (по ремонту одежды и белья)	Санитарка

Приложение № 3
к Порядку и условиям осуществления
выплат компенсационного характера
работникам государственных
учреждений социальной защиты
населения Санкт-Петербурга
и государственных образовательных
учреждений, находящихся в ведении
Комитета по социальной политике
Санкт-Петербурга

**Примерный перечень
видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей
педагогических работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом**

№ п/п	Виды дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом	Содержание видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей педагогических работников
1	Классное руководство, кураторство учебной группы	Проведение классных часов, работа с родителями (и законными представителями, ведение отчетно-учетной документации. индивидуальная работа с обучающимися (воспитанниками). а также организация и посещение культурно-массовых мероприятий
2	Заведование учебными кабинетами (лабораториями), кафедрами	Наглядное оформление кабинетов. лаборатории, кафедр; приобретение и изготовление наглядных пособий, методических материалов, организация технического оснащения кабинета, кафедры, лаборатории
3	Руководство методическими, предметными и иными комиссиями	Организация учебно-методического сопровождения учебных дисциплин: оказание помощи преподавателям в обеспечении выполнения требований государственных образовательных стандартов по специальностям среднего профессионального и высшего образования
4	Руководство и организация работы кружков (секции), студии и т.п.	Организация кружков (секции), студии, руководство их работой
5	Иные виды работ (указать какие)	Описать содержание работ