



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

**ПЕРВЫЙ
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

25.08.2023 № 26-5/10/В-13413

Исполнительные органы субъектов
Российской Федерации
в сфере социального
обслуживания граждан
(по списку)

На № _____ от _____

Минтруд России по вопросам реализации с сентября 2023 года в субъектах Российской Федерации региональных проектов по созданию системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» (далее соответственно – пилотный проект, долговременный уход) сообщает.

Нормативной основой реализации пилотного проекта является Типовая модель системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе (в редакции приказа Минтруда России от 15 декабря 2022 г. № 781), а также принимаемые в соответствии с данной типовой моделью нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

В систему долговременного ухода включаются граждане пожилого возраста и инвалиды, которые не способны полностью или частично осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать свои основные жизненные потребности, которым в соответствии с их уровнем нуждаемости в уходе предоставляются социальные услуги по уходу, входящие в социальный пакет долговременного ухода (в объеме до 28 часов в неделю) (далее соответственно – граждане, нуждающиеся в уходе, социальные услуги по уходу). Приоритетной формой предоставления социального пакета долговременного ухода является обеспечение ухода за гражданином на дому в привычных ему условиях при частичном сохранении поддержки родственниками.

Для 1 уровня нуждаемости в уходе (частичная утрата способности к самообслуживанию) социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 14 часов в неделю. Для 2 уровня нуждаемости в уходе (значительная утрата способности к самообслуживанию) социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 21 часа в неделю. Для 3 уровня нуждаемости в уходе (полная утрата способности к самообслуживанию) социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 28 часов в неделю.

Минтрудом России и ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России разработан норматив финансовых затрат в час на одного гражданина, нуждающегося в уходе и получающего социальный пакет долговременного ухода, который используется при внедрении системы долговременного ухода в субъектах Российской Федерации. Норматив финансовых затрат в час на одного гражданина составляет 335 рублей (далее – тариф) и включает в себя:

- расходы на заработную плату (с начислениями) помощников по уходу, непосредственно участвующих в предоставлении социального пакета долговременного ухода;

- прочие расходы (затраты на приобретение материальных запасов и особо ценного движимого имущества, потребляемого (используемого) в процессе оказания социальных услуг по уходу с учетом срока полезного использования (в том числе затраты на арендные платежи), затраты на коммунальные услуги, на содержание объектов недвижимого имущества, на приобретение транспортных услуг и услуг связи, на прочие общехозяйственные нужды).

Основная доля в структуре тарифа приходится на заработную плату помощников по уходу, непосредственно участвующих в предоставлении социального пакета долговременного ухода.

В систему долговременного ухода в качестве помощников по уходу привлекаются:

- 1) безработные граждане, в том числе стоящие на учете в службах занятости. С учетом специфики данной работы (помощники по уходу, специалисты по социальной работе, социальные координаторы, психологи) это обеспечит занятость граждан, которым сегодня трудно найти работу, включая женщин предпенсионного возраста;

- 2) неработающие родственники граждан, нуждающихся в уходе, и фактически осуществляющие в настоящее время такой уход;

- 3) работники негосударственных организаций в сфере социального обслуживания;

- 4) работники государственных организаций социального обслуживания (как правило, социальные работники), готовые пройти обучение и перейти на работу помощниками по уходу. На освободившиеся вакансии будет осуществлен дополнительный подбор персонала.

Данная работа проводится в субъектах Российской Федерации органами службы занятости субъектов Российской Федерации и исполнительными органами

субъектов Российской Федерации в сфере социального обслуживания граждан. Новые рабочие места создаются как в государственных, так и в негосударственных организациях социального обслуживания, являющихся поставщиками социальных услуг.

Поступление на работу граждан в качестве помощников по уходу в организации социального обслуживания независимо от организационно-правовой формы, являющиеся участниками пилотного проекта (далее – поставщики социальных услуг), осуществляется по результатам прохождения тестирования на уровень знаний, умений и коммуникативных, регуляторных, интеллектуальных, эмоциональных свойств личности, скрытой агрессии и профессионального обучения по программам профессиональной подготовки (переподготовки) или повышения квалификации по профессиям рабочих, должностям служащих «Помощник по уходу» (далее – профессиональное обучение).

Предоставление социальных услуг по уходу осуществляется помощниками по уходу, являющимися работниками поставщиков социальных услуг. В случае отсутствия в штатном расписании должности «Помощник по уходу» поставщик социальных услуг обеспечивает внесение соответствующих в него изменений.

Оформление трудовых отношений для замещения должностей «Помощник по уходу» может осуществляться следующим образом.

С согласия работника – по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года в целях участия в пилотном проекте (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – Трудовой кодекс). При этом работник проходит указанные выше тестирование и профессиональное обучение.

С лицами, поступающими на работу в организации, являющиеся поставщиками социальных услуг, в качестве помощников по уходу, поставщик социальных услуг обеспечивает заключение срочных трудовых договоров.

Положениями абзаца восьмого части 1 статьи 59 Трудового кодекса предусмотрено заключение срочного трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. В этом случае в трудовом договоре с работником должно быть в обязательном порядке указано, что договор заключен на время выполнения помощником по уходу именно работы по предоставлению социальных услуг по уходу, окончание (завершение) которой в связи с завершением пилотного проекта будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия.

В рамках системы долговременного ухода поставщиками социальных услуг не заключаются гражданско-правовые договоры о предоставлении помощниками по уходу социальных услуг по уходу.

Работа в качестве помощника по уходу может являться как основным местом работы, так и работой по совместительству. В случае внутреннего или внешнего совместительства также могут быть заключены срочные трудовые договоры.

С гражданином, осуществляющим уход (лица из числа ближайшего окружения, осуществляющие уход за гражданами, нуждающимися в уходе, на основе родственных, соседских или дружеских связей) (далее – гражданин, осуществляющий уход), при поступлении на работу в качестве помощника по уходу к поставщику социальных услуг при отсутствии у него иной работы заключается срочный трудовой договор на время предоставления им социальных услуг по уходу и продолжительностью рабочего времени в объеме часов, предусмотренных индивидуальной программой получателя социальных услуг по уходу.

Перед поступлением на работу гражданин, осуществляющий уход, обязательно проходит профессиональное обучение. На период прохождения указанным гражданином профессионального обучения исполнительным органом субъекта Российской Федерации в сфере социального обслуживания граждан, поставщиком социальных услуг обеспечивается уход за гражданином, нуждающимся в уходе, в объеме, предусмотренном индивидуальной программой предоставления социальных услуг.

Поступление на работу в качестве помощника по уходу гражданина, осуществляющего уход, означает исполнение им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда. Поставщиком социальных услуг наравне с другими помощниками по уходу обеспечивается осуществление контроля объема и качества предоставления социальных услуг по уходу указанными гражданами.

Работодателями – организациями, являющимися поставщиками социальных услуг, создаются условия для выполнения гражданами, осуществляющими уход, трудовых обязанностей, соблюдения дисциплины труда, а также обеспечивающие вовлеченность указанных граждан в жизнь трудового коллектива.

В случае, если гражданином, осуществляющим уход, не принято решение о поступлении на работу в качестве помощника по уходу, органы службы занятости субъектов Российской Федерации совместно с исполнительными органами субъектов Российской Федерации в сфере социального обслуживания граждан осуществляют адресную помощь таким гражданам в трудоустройстве в целях их возврата на рынок труда.

Помощники по уходу не привлекаются к работе в нерабочие праздничные дни, когда уход за гражданином может быть осуществлен лицом, осуществляющим уход. При этом фонд рабочего времени в большей степени будет приходиться на рабочие дни, что повысит возможность родственника трудоустроиться. Учитывая особенности осуществления деятельности по предоставлению социальных услуг по уходу, психоэмоциональную нагрузку, помощники по уходу не привлекаются к сверхурочной работе.

Обязательные условия трудового договора указаны в статье 57 Трудового кодекса, к ним в том числе относятся режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного

работодателя); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

При этом следует иметь в виду, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (при суммированном учете рабочего времени – продолжительность рабочего времени за учетный период, исходя из нормального числа рабочих часов).

При установлении условий оплаты труда необходимо исходить из нагрузки. В некоторых случаях допускается привлечение помощника по уходу для ухода менее, чем на одну ставку (например, для ухода за одним гражданином, нуждающимся в уходе). Ставка определяется исходя из продолжительности нормы на обслуживание (0,35 ставки – 13 часов, 0,7 ставки – 27 часов, 0,5 ставки – 20 часов).

При этом в трудовом договоре не конкретизируется получатель социальных услуг по уходу. В случае если, например, получатель социальных услуг по уходу госпитализирован по болезни или на плановое лечение (реабилитацию), помощник по уходу может быть временно перенаправлен на оказание помощи другому получателю социальных услуг по уходу. Исполнение помощниками по уходу своих трудовых обязанностей основано на предоставлении социальных услуг по уходу без индивидуально-определенной направленности. Исключением может быть гражданин, осуществляющий уход, который трудоустроен к поставщику социальных услуг на неполную ставку.

Социальные услуги по уходу предоставляются помощниками по уходу гражданам, нуждающимся в уходе, ежедневно 7 дней в неделю, исходя из объема часов, установленных индивидуальной программой предоставления социальных услуг. Соответственно, поставщик социальных услуг в целях соблюдения времени отдыха помощника по уходу в выходные дни, в периоды ежегодного отпуска, болезни обеспечивает замену другим помощником по уходу. В связи с этим рекомендуется применять сменную работу и суммированный учет рабочего времени.

Согласно положениям статьи 135 Трудового кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Организация вправе самостоятельно устанавливать систему оплаты труда, закреплять ее в локальных актах с учетом мнения представительного органа работников (статья 135 Трудового кодекса). При этом если организация вводит в систему оплаты труда выплату (премию), то она самостоятельно устанавливает

порядок ее осуществления, условия определения права на данную выплату и ее размер.

При необходимости работодатель утверждает отдельные положения для конкретных категорий работников. Например, для помощников по уходу, которые участвуют в реализации пилотного проекта.

В соответствии с положениями статьи 144 Трудового кодекса система оплаты труда в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статьей 22 Трудового кодекса определено, что работодатель должен обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Должностной оклад для помощников по уходу, выполняющих работу равной сложности, должен быть одинаковым (статьи 129, 132 Трудового кодекса). При этом могут существенно различаться такие показатели работы помощников по уходу, как объем и качество труда. Эти показатели позволяют по-разному оплачивать результаты работы помощников по уходу, оформленных на одну и ту же должность (статья 132 Трудового кодекса). Это может быть достигнуто путем применения систем премирования и стимулирующих доплат, которые сделают индивидуальной стимулирующую часть зарплаты каждого помощника по уходу, и в итоге они получат разные итоговые ее суммы за один и тот же период.

В системе долговременного ухода помощникам по уходу рекомендуется устанавливать повременно-премиальную систему оплаты труда, при которой величина заработка помощника по уходу зависит от фактически отработанного им времени и его оклада. Рекомендуемый размер должностного оклада в 2023 году – 18 тыс. рублей в месяц. Также в целях привлечения потенциальных помощников по уходу рекомендуется устанавливать ежемесячную премию, учитывающую фактическую интенсивность работы за период. При премировании из расчета тарифа необходимо учитывать количество часов непосредственного ухода, а также долю рабочего времени, потраченного на уход в общем фонде рабочего времени за период. Данная система будет стимулировать помощника по уходу к максимально полному и качественному исполнению должностных обязанностей.

В целях перехода на повременно-премиальную систему оплаты труда потребуется внесение изменений в документы, устанавливающие систему оплаты труда: коллективный договор (при наличии), положение об оплате труда (иной локальный нормативный акт об оплате труда). Если система оплаты труда установлена в коллективном договоре, руководствуются оговоренным в нем порядком внесения изменений.

Если в субъекте Российской Федерации система оплаты труда в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации или муниципальных учреждениях регулируется нормативными правовыми актами соответственно исполнительных

органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, то в целях регулирования оплаты труда помощников по уходу принимаются соответствующие нормативные правовые акты субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления, в соответствии с которыми вносятся изменения в локальные акты государственных или муниципальных учреждений.

Информация по обеспечению расходов на оплату труда помощников по уходу в субъектах Российской Федерации, на территориях которых применяются коэффициенты к заработной плате (за работу в высокогорных, пустынных, безводных местностях) и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, будет направлена дополнительно.

О.Ю. Баталина



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 52B1FC167138953BCA5D14E8120A23FF

Владелец **Баталина Ольга Юрьевна**

Действителен с 25.01.2023 по 19.04.2024