

Дополнительное соглашение о внесении дополнений и изменений в коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения»

г. Сургут

«16» 08 2023 г.

бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице заместителя директора Тоболкиной Марины Васильевны, действующего на основании приказа Учреждения от 22.06.2023 № 86-л/с, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и работники Учреждения, в лице уполномоченного представителя – председателя профсоюзного комитета Ивановой Елены Александровны, (далее по тексту – ПК) в дальнейшем именуемые Стороны в целях регулирования трудовых отношений в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работниками изменению положений, закрепленных в Коллективном договоре № 29/21 от 28.05.2021 года (далее – Коллективный договор), пришли к соглашению внести дополнения и изменения:

1. пункт 3.23. подраздела «Время отдыха» Раздела III. «Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха» Коллективного договора дополнить абзацами в следующей редакции: «Независимо от должности работника и включения должности в «Перечень должностей и профессий бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения» имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.» режим ненормированного рабочего дня не устанавливается следующим работникам (ст. 99 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»):

- работникам-инвалидам I и II группы;
- работникам-инвалидам III группы, у которых в соответствии с медицинским заключением (индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида), выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, указано ограничение по продолжительности рабочего времени.

Режим ненормированного рабочего дня допускается работникам-инвалидам III группы, только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида), выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.»;

2. пункт 5.2. Раздела V. «Социальные гарантии и компенсации» Коллективного договора слова «в возрасте до 30 лет включительно» заменить словами «в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»);»;

3. В абзаце втором пункта 9.1.7. Раздела IX. «Охрана труда» Коллективного договора (п. 26 приложения 3 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н) заменить словами «(п. 27 приложения 1 к приказу Минздрав России от 28.01.2021 № 29н)», в связи с утратой силы приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

4. В Приложении № 1 к Коллективному договору (Правила внутреннего трудового распорядка):

- в подпункте 2.1.5. пункта 2.1. Раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» слова по тексту «СДТ-Р, СДТ-ПФР» заменить словами «СТД-Р, СТД-ПФР»;

- подпункт 6.1.15. пункта 6.1. Раздела 6 «Обязанности работодателя» изложить в новой редакции:

«6.1.15. Вести суммированный учет рабочего времени для должности – администратор, фельдшер, сиделка, уборщик служебных помещений.»;

- пункт 8.1. Раздела 8 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«8.1. В Учреждении для отделений установлен следующий режим работы (Таблица № 1):

Таблица № 1

Административно-хозяйственная часть, Отделение информационно-аналитической работы, Отделение социального сопровождения граждан, Социально-медицинское отделение, Специализированное отделение социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, Отделение социальной реабилитации и абилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, Кризисное отделение помощи гражданам (кроме работника по должности «Администратор»), Специализированное отделение для оказания помощи лицам, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (кроме работников по должностям «Фельдшер», «Сиделка», «Уборщик служебных помещений»)		
	Понедельник	Вторник-пятница
Начало работы (часы)	9-00	
Время отдыха, перерыв на обед (часы)	с 13-00 до 14-00	
Технические перерывы	с 11-00 до 11-15 с 16-00 до 16-15	
Окончание работы (часы)	18-00	17-00 для женщин 18-00 для мужчин

Режим работы	Пятидневная рабочая неделя. Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.		
Выходные дни	Суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни.		
Специализированное отделение для оказания помощи лицам, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения:			
Наименование должности	Время отдыха. Перерыв на обед (часы)	Продолжительность рабочей смены	Место отдыха
Фельдшер	Обед: Дневная смена: с 12-00 до 14-00; Ночная смена: с 00-00 до 02-00, продолжительностью 1 час. Время начала и окончания отдыха регулируется графиком учета рабочего времени. Для соблюдения непрерывного рабочего графика не допускается уход одновременно на обеденный перерыв специалистов одной должности.	Дневная смена: с 9-00 до 21-00; Ночная смена: с 21-00 до 09-00. Выходные дни предоставляются в различные дни недели, согласно утвержденному графику работы на месяц.	По выбору работника: - в Учреждении; - в местах общественного питания; - на дому; - в другом месте удобном для работника.
Сиделка	Обед: Дневная смена: с 12-00 до 14-00; Ночная смена: с 00-00 до 02-00, продолжительностью 1 час. Время начала и окончания отдыха регулируется графиком учета рабочего времени. Для соблюдения непрерывного рабочего графика не допускается уход одновременно на обеденный перерыв специалистов одной должности.	Дневная смена: с 9-00 до 21-00; Ночная смена: с 21-00 до 09-00. Выходные дни предоставляются в различные дни недели, согласно утвержденному графику работы на месяц.	По выбору работника: - в Учреждении; - в местах общественного питания; - на дому; - в другом месте удобном для работника.

Уборщик служебных помещений	Обед: Дневная смена: с 12-00 до 14-00; Ночная смена: с 00-00 до 02-00, продолжительностью 1 час. Время начала и окончания отдыха регулируется графиком учета рабочего времени. Для соблюдения беспрерывного рабочего графика не допускается уход одновременно на обеденный перерыв специалистов одной должности.	Дневная смена: с 9-00 до 21-00; Ночная смена: с 21-00 до 09-00. Выходные дни предоставляются в различные дни недели, согласно утвержденному графику работы на месяц.	По выбору работника: - в Учреждении; - в местах общественного питания; - на дому; - в другом месте удобном для работника.
-----------------------------------	---	---	--

Устанавливается режим рабочего времени: сменный, с учетом режима труда и отдыха. Время начала и окончания работы регулируется графиком учета рабочего времени. Выходные дни предоставляются в различные дни недели, согласно утвержденному графику работы на месяц. Устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год (ст.104 ТК РФ).

Технические перерывы:

Дневная смена:	Ночная смена:
с 11-00 до 11-30	с 23-00 до 23-30
с 16-00 до 16-30	с 04-00 до 04-30
с 18-30 до 19-00	с 06-30 до 07-00

длительностью не более 15 минут

Для соблюдения непрерывного рабочего графика не допускается уход одновременно на технический перерыв специалистов одной должности.

- Таблицу № 2 пункта 8.1.1. Раздела «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

Таблица № 2

Кризисное отделение помощи граждан:			
Наименование должности	Время отдыха. Перерыв на обед (часы)	Продолжительность рабочей смены	Место отдыха
Администратор	В течение рабочей смены. 1 смена: с 13-00 до 14-00 2 смена: с 01-00 до 02-00	1 смена: с 9-00 до 21-00, 2 смена: с 21-00 до 9-00	- в Учреждении, в приспособленном для приема пищи и отдыха помещении
Технические перерывы: 1 смена: с 11-00 до 11-15 с 16-00 до 16-15 с 18-30 до 18-45 2 смена: с 23-00 до 23-15 с 04-00 до 04-15 с 06-30 до 06-45			

- пункт 8.4. Раздела 8 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:
«8.4. Для всех работников Учреждения (за исключением администраторов, фельдшеров, сиделок, уборщиков служебных помещений) общими выходными днями считать: субботу, воскресенье.»;

- пункт 8.20 Раздела 8 «Рабочее время и время отдыха» считать утратившим силу.

- в пункте 9.3. Раздела 9 «Удаленная работа» исключить слова «Skype, Viber и WhatsApp.».

5. Приложение 2 к Коллективному договору (Положение об установлении системы оплаты труда работников) читать в новой редакции.


6. Обязательства сторон Коллективного договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются в неизменном виде.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Заместитель директора
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский
комплексный центр
социального обслуживания населения»

 /М.В. Тоболкина
«16» 08 2023г.

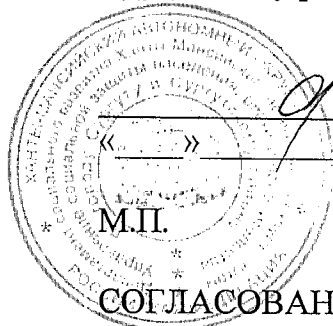
Председатель
профсоюзного комитета

 /Е.А. Иванова
«16» 08 2023г.

Коллективный договор (изменение, дополнение)	
зарегистрирован _____ в управлении по труду	
Администрации города Сургута	
Регистрационный номер <u>29/21-6</u>	
<u>30</u> » августа	20 <u>23</u> года
(дата регистрации)	
<u>М.В. Тоболкина</u>	<u>Е.А. Иванова</u>
(подпись)	(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления социальной
защиты населения по городу Сургут и
Сургутскому району

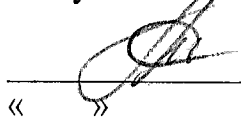


А.В. Смолякова

« »
_____ 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председателем
профсоюзного комитета бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры «Сургутский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

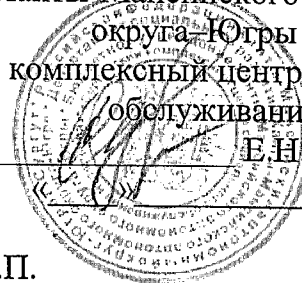


Е.А. Иванова

« »
_____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа - Югры «Сургутский
комплексный центр социального
обслуживания населения»



Е.Н. Варжинская

« »
_____ 2023 г.

М.П.

Положение
об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального
обслуживания населения»

вводится в действие с 01.07. 2023 года

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 ноября 2017 года № 465-п «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (в редакции Законов ХМАО - Югры от 16.12.2010 №230-оз, от 28.09.2012 №103-оз, от 30.09.2013 №92-оз, от 27.06.2014 №53-оз, от 29.10.2015 №107-оз, от 23.12.2016 №116-оз, от 28.02.2019 №16-оз, от 26.04.2019 №29-оз, от 18.10.2019 №64-оз, от 27.10.2022 №120-оз), приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года №

03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» (с изменениями от 25.12.2017г. №20-нп, от 23.01.2019г. №3-нп, от 14.01.2020г. №01-нп, от 03.04.2020г. №06-нп, от 17.06.2020 №8-нп, от 06.10.2021 №19-нп, от 08.04.2022 №14-нп, от 16.06.2022 №22-нп, от 22.11.2022 №43-нп), приказом Департамента социального развития Ханты–Мансийского автономного округа – Югры от 01 августа 2019 года № 706-р«Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера;

- порядок и условия установления иных выплат;

1.1. Заработная плата формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

При наличии в штатном расписании учреждения наименования двойных должностей работников, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Директор учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Учреждение руководствуется настоящим Положением при разработке и утверждении соглашений, коллективного договора и локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждения.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 - 2.1.9 пункта 2.1 настоящего Положения:

2.1.1. Должностные оклады работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент по снабжению, архивариус, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель	11 849,14
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11 900,63
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер	11 952,12
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	12 020,78

		наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12 072,27
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед, инженер-электроник (электроник)	12 257,65
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12 871,68
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13 485,81
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14 097,44
3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	14 649,67
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	2 квалификационный уровень	главный (энергетик; диспетчер; механик; специалист по защите информации)	14 875,79

2.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.		социальный работник	12 907,60
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	14 143,67
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	14 317,95
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	15 467,27

2.1.3. Должностные оклады медицинских работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный	санитарка, младшая медицинская	11 734,71

	уровень	сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор	13 494,97
2.2.	2 квалификационный уровень	лаборант, медицинская сестра диетическая	13 697,40
2.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт	13 902,80
2.4.	4 квалификационный уровень	фельдшер, медицинская сестра процедурной	14 111,40
2.5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	14 322,98
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	21 484,53

2.1.4. Должностные оклады педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		помощник воспитателя, секретарь учебной части	12 793,18
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму	12 907,60
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный	инструктор по труду, инструктор	14 143,67

	уровень	по физической культуре, музыкальный руководитель	
3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	14 317,95
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения	14 489,24
3.4.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед), старший методист	14 662,03

2.1.5. Должностные оклады работников культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		культурорганизатор	13 494,97
1.2.		культурорганизатор II категории	13 697,40
1.3.		культурорганизатор I категории	13 902,80
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.1.		библиотекарь	13 902,80
2.2.		библиотекарь II категории	14 111,28
2.3.		библиотекарь I категории	14 322,98

2.1.6. Должностные оклады работников высшего и дополнительного профессионального образования на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада,
-------	--------------------------	-------------------------	-----------------------------

			руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела, заведующий лабораторией (отделением)	15 467,27

2.1.7. Должностные оклады работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	14 143,67
1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре	14 317,95

2.1.8. Должностные оклады рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	<p>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; горничная, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, буфетчик, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор стиральных машин, официант, пекарь, повар, кондитер, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, тракторист</p>	11 734,71
1.2.	2 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным</p>	11 791,92

		справочником работ и профессий рабочих	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	11 849,14
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	11 917,79
2.3.	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 969,29
2.4.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными	12 015,06

		уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
--	--	---	--

2.1.9. Должностные оклады руководителей и специалистов, занимающих должности и профессии не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи<1>, сиделка<2>	12 015,06
2.	заведующий прачечной<3>	12 020,78
3.	заведующий аптечным складом<4>	12 139,21
4.	специалист по закупкам<5>, специалист по охране труда<6>, социолог<7>, специалист по пожарной профилактике<8>, специалист гражданской обороны<9>, специалист по маркетингу<10>, специалист по персоналу<11>	12 257,65
5.	специалист по социальной реабилитации <12>, специалист по работе с семьей<13>, тифлосурдопереводчик <15>	14 317,95
6.	заместитель заведующего отделением (филиалом), заместитель начальника отдела	14 694,87
7.	главная медицинская сестра, главный инженер	14 875,79
8.	начальник отдела, заведующий филиалом<14>	15 467,27

<1> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья";

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июля 2018 года N 507н "Об утверждении профессионального стандарта "Сиделка (помощник по уходу)";

<3> постановление Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года N 367 "О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих,

должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94";

<4> приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года N 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения";

<5> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

<6> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<7> постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

<8> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года N 696н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по пожарной профилактике";

<9> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 года N 707н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях";

<10> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 июня 2018 года N 366н "Об утверждении профессионального стандарта "Маркетолог";

<11> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";

<12> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 года N 352н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере";

<13> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 683н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей";

<14> приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 ноября 2008 года N 678 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи";

<15> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года № 575н «Об утверждении

профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»»).

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя государственного учреждения.

2.3. Работникам 1-3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за увеличение объема работы;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за работу в ночное время;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты, указанные в приложении 1 к настоящему Положению, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий

по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.9. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

4.2. Стимулирующие выплаты в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

–объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

–предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

–адекватность (соразмерность) – вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

–своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

–прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения, установленных в приложении 3 к настоящему Положению, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Максимальный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателя оценки эффективности деятельности работника.

Ежемесячно, в срок не позднее 25 числа текущего месяца экономисту учреждения от руководителей структурных подразделений предоставляются ведомости в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению с указанием кандидатов, претендующих на стимулирующие выплаты, указанные в п.4.3. и 4.4. настоящего раздела и предлагаемые размеры этих выплат.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению рассматривает предлагаемые размеры этих выплат и выносит протокольное решение индивидуально по каждому работнику.

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

Для оценки деятельности работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения при необходимости могут устанавливаться дополнительные показатели эффективности деятельности работников к показателям, установленным в приложении 2 к настоящему Положению.

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников государственных учреждений для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Социальная поддержка граждан".

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 мая 2018 года №531-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения коэффициента эффективности деятельности работников организаций социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры (далее – Депсоцразвития Югры) приложение 6 к настоящему Положению.

Порядок утверждения предельного размера КЭД работникам устанавливается приказом Депсоцразвития Югры. Порядок применения (установления) КЭД предусмотрен Положением о порядке применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работников, занимающих должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по этапному повышению до 2018 года средней заработной платы в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам учреждения в размере, установленном в приложении 2 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 приложения 2 к настоящему Положению.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения за фактически отработанное время по основному месту работы, по основной занимаемой должности, включая дни командировок, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал – в декабре текущего года.

Директор учреждения утверждает приказом учреждения показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал, которые не должны дублировать критерии оценки, используемые при установлении выплаты за интенсивность работы, и выплаты за качество выполняемых работ.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде, а также работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	50 %
2.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	50 %
3.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	100 %
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	100 %

4.7. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двухмесячных фондов оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;
- качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по основному месту работы, по основной занимаемой должности, включая дни командировок по таблице учета рабочего времени.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премияльной выплате по итогам работы за календарный год дисциплинарного взыскания, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	50 %
2.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	50 %
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	50 %
4.	Грубое, незтичное отношение к клиентам, коллегам	100 %
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	100 %

4.8. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также определения их размера является приказ директора учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за соответствующий период и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.10. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, утверждаются настоящим Положением в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
-------	-------------------------	----------------------------------

Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам		
1.	директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
1.1.	I группа	30 322,80
1.2.	II группа	28 352,11
1.3.	III группа	26 509,80
1.4.	IV группа	24 786,60
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	21 042,71
2.2.	II группа	19 675,28
2.3.	III группа	18 397,23
2.4.	IV группа	17 201,21
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	21 528,24
3.2.	II группа	20 181,06
3.3.	III группа	18 836,29
3.4.	IV группа	17 490,38

5.2. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директору учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.4. Директору учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

5.5. Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

5.6. Максимальный размер выплаты за качество директору учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 25 процентов.

Выплата за качество директору учреждения начисляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

5.7. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном [пунктом 4.5](#) настоящего Положения.

5.8. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) директору учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

5.9. С целью заинтересованности в результатах деятельности учреждения, качественного выполнения возложенных на него функций и задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда приказом директора Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент директору учреждения по следующим основаниям:

№ п/п	Условия установления персонального коэффициента директору учреждения	Размер персонального коэффициента (%)
1.	Наличие статуса ресурсного и (или) опорного учреждения	20 процентов
2.	Учреждение стало победителем, призером Всероссийского конкурса, учредителем которого является федеральный орган исполнительной власти	10 процентов
3.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 50 койко-мест до 89 койко-мест психоневрологического профиля	70 процентов
4.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 90 койко-мест и выше психоневрологического профиля	100 процентов

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой и устанавливается сроком на один год.

При наличии нескольких оснований для установления персонального коэффициента директору учреждения, такой коэффициент устанавливается по одному из оснований, размеры не суммируются.

Персональный коэффициент устанавливается в процентах от должностного оклада и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональный коэффициент устанавливается по представлению начальника Управления социального обслуживания населения Депсоцразвития Югры на один год с первого числа месяца следующего за месяцем, когда учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

5.10. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации

от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера оформляются трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

5.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы с учетом требований настоящего Положения.

5.12. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, без учета заработной платы соответствующих руководителей, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности 1:5 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы соответствующих руководителей, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности 1:4 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

VI. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:
выплата водителям за классность;
выплата за ученую степень;
выплата за почетное звание;
ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;
единовременная выплата молодым специалистам;
единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Перечень иных выплат, применяемых в учреждении, утверждается согласно перечню, установленному приложением 10 к настоящему Положению.

6.3. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3 процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок не более 2 лет со дня приема на работу, и не

учитывается для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных фондов оплаты труда один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

6.5. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Размер единовременной выплаты составляет один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности. Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

В расчет фонда оплаты труда при осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включаются следующие выплаты:

- оклад (должностной оклад);
- выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу);
- доплата водителям за классность;
- доплата за ученую степень;
- доплата за почетное звание;
- районный коэффициент;
- надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.6. В порядке и условиях, установленных настоящим Положением за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников по основному месту

работы, по основной занимаемой должности и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году. Сотрудники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, право на выплату не имеют.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника. Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

6.7. Выплата водителям за классность, выплата за ученую степень, выплата за почетное звание начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VII Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

7.3. Расчет планового фонда оплаты труда государственного учреждения осуществляется по формуле:

а) для директора государственного учреждения:

$$\text{ФОТ год (дир)} = ((\text{Окл дир} + \text{В стаж}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 13 + ((\text{Окл дир} + \text{В стаж}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 12) * 10\%$$
, где:

Окл дир - должностной оклад руководителя с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу;

В стаж - выплата руководителю за выслугу лет;

В сев. - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

В р. коэф - районный коэффициент;

б) государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера:

$$\text{ФОТ р. уч.} = ((\text{Окл р.} + \text{В стаж} + \text{В кл. вод.}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 13 + ((\text{Окл р.} + \text{В стаж} + \text{В кл. вод.}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 12) * 10\%$$
, где:

Окл р. - должностной оклад работника государственного учреждения;

В стаж - выплата сотруднику за выслугу лет;

В кл. вод. - выплата за классность водителя;

В сев. - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

В р. коэф - районный коэффициент.

7.4. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда по должностным окладам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам государственного учреждения.

7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (строки 3.1 - 3.6 таблицы приложения 1 к настоящему Положению), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

7.6. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности.

7.7. Компенсационные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника.

7.8. Стимулирующая выплата "коэффициент эффективности деятельности работника" рассчитывается отдельно от фонда оплаты труда и доводится до государственного учреждения.

7.9. Иные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника.

7.10. Перечисленные в настоящем Положении выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.11. Депсоцразвития Югры осуществляет рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности государственного учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг. Рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности государственного учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности государственного учреждения, в том числе за счет сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок и оценки возможности передачи несвойственных функций на аутсорсинг, передачи оказания части государственных услуг в негосударственный сектор, реализации иных мероприятий, направленных на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ).

7.12. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются в размере не более 40 процентов от фонда оплаты труда государственного учреждения. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

Приложение 1 к Положению
«Об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры "Сургутский комплексный центр
социального обслуживания населения"»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	размер устанавливается в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда на основании приказа учреждения.	заключение специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1.7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа –	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

		Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.4, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение	размер устанавливается в соответствии со статьей	увеличение объема работы или

	профессий (должностей)	151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 50%	исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за увеличение объема работы	размер устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 50%	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 50%	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за работу в ночное время	в размере 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.5.	выплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной	работа за пределами рабочего времени

		оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	
3.6.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), все компенсационные и стимулирующие выплаты если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-П</p>	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)

Приложение 2 к Положению
«Об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры "Сургутский комплексный центр
социального обслуживания населения"»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	высокая интенсивность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.; выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада	ежемесячно

2.	выплата за качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	Устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором государственного учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности работников учреждения. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в соответствии с критериями утвержденными приказом Депсоцразвития Югры	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 апреля 2014 года № 296-п

3.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника: 10 процентов – при стаже работы два года; 20 процентов – при стаже работы три года; 30 процентов – при стаже работы пять лет; 35 процентов – при стаже работы десять лет; 40 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет.	включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе	ежемесячно
4.	Премииальные выплаты по итогам работы за период:			
4.1.	Квартал (для работников)	Не более 100% должностного оклада	Устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения	1 раз в квартал

4.2.	Календарный год	Размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	Устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7 настоящего Положения	1 раз в календарный год
------	-----------------	---	--	-------------------------

Приложение 3 к Положению
«Об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры "Сургутский комплексный центр
социального обслуживания населения"»

Показатели эффективности деятельности работников учреждения

1. Соблюдение трудовой дисциплины.
2. Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения.
3. Участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах).
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.
5. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.
6. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан.
7. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).
8. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.
9. Высокое качество выполняемой работы.
10. Персональный вклад работника в общие результаты деятельности.
11. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения.

Приложение 4 к Положению
«Об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры "Сургутский комплексный центр
социального обслуживания населения"»

Положение о Комиссии по установлению размера стимулирующих выплат
(выплаты за интенсивность работы, выплаты за качество выполняемых работ)

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, приказами Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим Положением.

Основными принципами деятельности Комиссии являются:

- компетентность;
- объективность;
- открытость;
- независимость;
- соблюдение норм профессиональной этики.

1.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

2. Функции и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает показатели оценки эффективности деятельности работника, представленные на Комиссию;
- устанавливает, индивидуально по каждому работнику размер выплаты, необходимый для расчета стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц.

3. Состав и организация работы Комиссии

3.1. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

3.2. В состав Комиссии включаются:

- председатель – заместитель директора учреждения;
- секретарь Комиссии – юрисконсульт;
- члены Комиссии - главный бухгалтер, заведующие отделениями, председатель профсоюзного комитета, председатель попечительского совета, представитель трудового коллектива.

3.3. Председатель Комиссии:

проводит заседания Комиссии;
распределяет обязанности между членами Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии:

готовит заседания Комиссии;
оформляет протоколы заседаний Комиссии;
формирует выписки из протоколов.

3.5. Члены Комиссии:

рассматривают материалы по анализу деятельности работников в соответствии с утвержденными ведомостями;
запрашивают дополнительную информацию о деятельности претендента в пределах своей компетентности;
соблюдают регламент работы Комиссии;
выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
предварительно изучают документы и представляют их на заседание Комиссии;
обеспечивают объективность принимаемых решений;
осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

3.6. Рассмотрение показателя оценки эффективности деятельности работника Комиссия осуществляет ежемесячно.

4. Регламент работы Комиссии

4.1. Ежемесячно, в срок не позднее 30 числа текущего месяца, на заседании Комиссии заслушиваются заместители директора учреждения, ответственные за работу с отделениями, главный бухгалтер.

4.2. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 общего числа членов.

4.3. Комиссия рассматривает показателя оценки эффективности деятельности работника. и вносит необходимые изменения, если таковые имеются.

4.4. Секретарь Комиссии ведет протокол, в котором фиксируется решение Комиссии и результаты голосования. Протокол заседания Комиссии подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

4.5. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов Комиссии. В случае равенства голосов членов Комиссии голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

4.6. На основании протокола Комиссии формируется ведомость с ознакомлением и подписью каждого работника Учреждения, оформляется приказ об установлении стимулирующих выплат и ведомость предоставляется в бухгалтерию для расчета.

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский комплексный
центр социального обслуживания
населения»

Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности
работникам бюджетных и автономных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных
Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых
реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения
заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по
Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности (далее – КЭД) работникам бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – Положение) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Порядок применения (установления) КЭД

2.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников, бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – отдельные категории работников) с целью повышения оплаты труда, а также достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

2.2. Предельный размер КЭД для отдельных категорий работников рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Депсоцразвития Югры и утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

2.3 Ежемесячно, в срок не позднее 25 числа текущего месяца, экономисту учреждения от руководителей структурных подразделений

предоставляются ведомости с указанием кандидатов, претендующих на выплату КЭД и предлагаемые размеры этих выплат.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) рассматривает предлагаемые размеры этих выплат и выносит протокольное решение индивидуально по каждому работнику об установлении размера и выплате работнику КЭД.

2.4. Размер КЭД устанавливается комиссией учреждения индивидуально по каждому работнику согласно критериям оценки (приложение). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

2.5. Окончательный размер КЭД определяется путем суммирования абсолютных размеров критериев по каждому работнику.

2.6. Установленный размер КЭД, подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

2.7. КЭД не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность в бюджетных и автономных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, по основному месту работы.

2.9. КЭД учитывается при определении средней заработной платы отдельным категориям работников при заполнении форм федерального статистического наблюдения ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

2.10. Показатель средней заработной платы отдельных категорий работников по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде.

2.11. Критерии оценки для установления размера КЭД устанавливаются и меняются исключительно приказами Депсоцразвития Югры.

Приложение 6
к Положению «Об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский комплексный
центр социального обслуживания
населения»

Перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, в отношении которых реализуется мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и устанавливаются коэффициенты эффективности деятельности

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	Социальный работник
1	социальный работник
	Специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг
2	специалист по социальной работе
3	специалист по работе с семьей
4	Специалист по социальной реабилитации
5	специалист по реабилитации инвалидов
6	инструктор-методист по лечебной физкультуре
7	психолог
8	ассистент по оказанию технической помощи
9	сиделка
10	дезинфектор
	Младший медицинский персонал
11	младшая медицинская сестра по уходу за больными
12	санитарка
	Средний медицинский персонал
13	главная медицинская сестра
14	старшая медицинская сестра
15	медицинская сестра
16	медицинская сестра диетическая
17	медицинская сестра палатная (постовая)
18	медицинская сестра по физиотерапии лаборант
19	медицинская сестра по массажу
20	медицинская сестра процедурная
21	фельдшер
22	медицинский дезинфектор
23	инструктор по лечебной физкультуре
24	инструктор по трудовой терапии
	Врачебный персонал

25	врач-специалист
	Педагогические работники социального обслуживания
26	социальный педагог
27	Педагог дополнительного образования
28	старший методист
29	методист
30	учитель-логопед (логопед)
31	воспитатель
32	помощник воспитателя
33	инструктор по труду
34	инструктор по физической культуре
35	мастер производственного обучения
	Работники физкультуры и спорта
36	инструктор-методист по адаптивной физической культуре
37	инструктор по адаптивной физической культуре
38	инструктор по спорту
	Работники культуры и искусства
39	культурный организатор
40	библиотекарь

Приложение 7
к Положению «Об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский комплексный
центр социального обслуживания
населения»

Порядок утверждения предельного размера коэффициента эффективности
деятельности работников бюджетных и автономных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных
Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых
реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения
заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по
Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре
(далее – Порядок)

1. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – коэффициент эффективности деятельности) осуществляется в соответствии с настоящим Порядком и утвержденной Методикой расчета предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

2. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности производится отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Депсоцразвития Югры на текущий финансовый год, ежегодно в срок до 25 января текущего года в соответствии с:

значением средней заработной платы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (среднемесячный доход от трудовой деятельности), предусмотренным прогнозом социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (применяется в отношении социальных работников, врачебного персонала, среднего и младшего медицинского персонала);

значением средней заработной платы за предыдущий финансовый год, установленным приказом Депсоцразвития Югры, с учетом принятия решения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры об увеличении фонда оплаты труда государственных учреждений

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (применяется в отношении специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, педагогических работников социального обслуживания, работников физкультуры и спорта, работников культуры и искусства).

3. Предельный размер коэффициента эффективности деятельности утверждается:

3.1. приказом Депсоцразвития Югры;

3.2. один раз в год на текущий финансовый год, за исключением случаев предусмотренных пунктом 4 настоящего Порядка;

3.3. по каждой должности, входящей в перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

4. Перерасчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности производится в течение текущего финансового года в случаях:

4.1. утверждения новых значений целевых показателей «средняя заработная плата» по категории должностей, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре в связи с изменением значения средней заработной платы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (среднемесячный доход от трудовой деятельности), предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

4.2. принятия Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры решений об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

4.3. иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Приложение 8
к Положению «Об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский комплексный
центр социального обслуживания
населения»

Методика расчета предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре

1. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре осуществляется по формуле:

$$КЭД_{\text{должность}} = (Цзн - Сзп) / (100\% + Кр), \text{ где:}$$

Цзн – целевое значение показателя «средняя заработная плата», установленное с 1 января текущего финансового года приказом Депсоцразвития Югры по категории, в которую входит рассматриваемая должность, рублей;

Сзп – средняя плановая заработная плата работников, рассчитанная по каждой должности согласно приложению 5 к настоящему приказу, рублей.;

Кр – размер районного коэффициента, установленный в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, %.

2. При принятии в соответствии с пунктом 4.2 Порядка, утвержденного приложением 7 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения», решения об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры коэффициент эффективности деятельности по одноименным должностям рассчитывается по формуле:

$$КЭД_{\text{п должность}} = (КЭД_{\text{сг должность}} \times 12 - (КЭД_{\text{1 должность}} \times M_1 + КЭД_{\text{2 должность}} \times M_2 + \dots + КЭД_{\text{п-1 должность}} \times M_{\text{п-1}})) / M_0, \text{ где:}$$

$KЭД_1$ должность – размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный с 1 января текущего финансового года, рублей;

M_1 – количество календарных месяцев, в течение которых применялся $KЭД_1$ должность;

$KЭД_2$ должность – размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный с учетом первого принятия решения об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, рублей;

M_2 – количество календарных месяцев, в течение которых применялся $KЭД_2$ должность;

$KЭД_{n-1}$ должность – размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный на момент его пересчета, рублей;

M_{n-1} – количество календарных месяцев, в течение которых применялся $KЭД_{n-1}$ должность;

M_0 – оставшееся полное количество месяцев до окончания текущего финансового года с даты принятия решения об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

$KЭД_{сг}$ должность – среднегодовое значение $KЭД$, рассчитывается по формуле:

$$KЭД_{сг\text{ должность}} = (Цзн - Сзп_{нов}) / (100\% + Kр + Kс), \text{ где:}$$

$Цзн$ – целевое значение показателя «средняя заработная плата», установленное приказом Депсоцразвития Югры по категории, в которую входит рассматриваемая должность, рублей;

$Сзп_{нов}$ – новый размер средней плановой заработной платы работников, рассчитанной по каждой должности согласно приложению 5 к настоящему приказу, рублей.

$Kр$ – размер районного коэффициента, установленный в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 70%;

$Kс$ – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 50%».

Приложение 9
к Положению «Об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский комплексный центр
социального обслуживания
населения»

Единый подход определения плановой средней заработной платы работников
бюджетных и автономных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
подведомственных Депсоцразвития Югры, для определения размера
коэффициента эффективности деятельности

1. Плановая средняя заработная плата работников за год рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Депсоцразвития Югры согласно приложению по следующей формуле:

$$\text{Сзп} = ((\text{Окл} + \text{Высл} + \text{Кр} + \text{Кс}) * 12 + \text{Встим} + \text{Ведин}) / 12, \text{ где:}$$

Окл – должностные оклады работников;

Высл – выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) по категориям работников, согласно пункту 2;

Кр – районный коэффициент, в размере 70%;

Кс – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%;

Встим – выплата стимулирующего характера (10% от годового фонда оплаты труда);

Ведин – единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в размере 1 планового фонда оплаты труда по занимаемой должности.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждений выплата за выслугу лет к окладу работников применяется в следующем размере:

2.1. «социальный работник», «специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг», «педагогические работники социального обслуживания», «работники физкультуры и спорта», «работники культуры и искусства» – 35%.

2.2. «младший медицинский персонал» – 45%;

2.3. «средний медицинский персонал» – 50%;

2.4. «врачебный персонал» – 60%.

Приложение 10
к Положению «Об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры "Сургутский комплексный центр
социального обслуживания населения"»

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс – в размере 10 процентов; имеющим 1 класс – в размере 25 процентов	устанавливаются при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25 процентов; за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10 процентов	устанавливаются при наличии документа, подтверждающего наличия ученой степени	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	устанавливаются при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» «Заслуженный	ежемесячно

			<p>врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p>	
4.	ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам	в размере 3 процентов должностного оклада	молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу	ежемесячно
5.	единовременная выплата молодым специалистам	2 фонда оплаты труда по занимаемой	устанавливаются при соответствии требованию к	единовременно

		должности	определению - молодой специалист	
6.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
7.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры		разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам

Приложение 11 к Положению
«Об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры "Сургутский комплексный центр
социального обслуживания населения"»

Наименования
профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные
(особо ответственные) работы

1. Водитель автомобиля.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено гербовой печатью 54 (пятьдесят четыре) листа
Заместитель директора БУ «Сургутский комплексный
центр социального обслуживания населения»

 / М.В. Тоболкина
Председатель профсоюзного комитета

 / Е.А. Иванова